



ФОНД СХІДНА ЄВРОПА

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Ю. МАРШАВІН, Д. МАРШАВІН, М. СУДАКОВ, Л. БОНДАРЧУК

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ З ІНВАЛІДНІСТЮ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

Київ 2010

УДК 331.5
ББК 65.240
П70

Рецензенти:
Н.В. Коляденко, д-р мед. наук, доцент;
М.М. Руженський, канд. екон. наук, доцент

Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
(Протокол №8 Від 30 грудня 2009 року)

Працевлаштування молоді з інвалідністю: Навч. посіб. /
П70 [Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна]. – К.: КІМ; ІПК ДСЗУ, – 2010. – 175 с.

ISBN 978-966-1547-43-7
ISBN 978-966-8640-69-8

Видання здійснене в межах проекту "Кожен має право на працю: Партнерство задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами".

У посібнику висвітлюються загальні, змістовні, організаційні та технологічні засади надання центрами зайнятості України послуг із сприяння працевлаштуванню та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці молоді з інвалідністю.

Призначений для керівників та спеціалістів державної служби зайнятості України, органів державної влади, профспілкових організацій і організацій роботодавців, а також керівників, працівників партнерських установ та організацій, волонтерів, студентів і слухачів.

ББК 65.240

ISBN 978-966-1547-43-7
ISBN 978-966-8640-69-8

ЗМІСТ

Передмова

Шановні читачі!

16 грудня 2009 року Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію про права інвалідів і Факультативний протокол до неї. Згідно з Конвенцією, держави-учасниці зобов'язуються забезпечувати й заохочувати повну реалізацію всіх прав людини й основоположних свобод всіма особами з інвалідністю без будь-якої дискримінації за ознакою інвалідності. Одним із невід'ємних та природних прав людини є право на працю.

Пропонуємо Вашій увазі навчальний посібник, що має на меті наблизити вирішення однієї з найактуальніших проблем молоді з особливими потребами – проблеми їхньої профорієнтації та працевлаштування.

Розробка та видання навчального посібника є однією з складових проекту *"Кожен має право на працю: партнерство задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами"*, розпочатого у 2008 році Фондом Східна Європа. Проект, що фінансується Фондом стратегічних програм Уряду Великої Британії та Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) через Фонд Євразія, має на меті покращити якість життя та посилити економічний потенціал молоді з особливими потребами віком 15–35 років шляхом розширення і належного дотримання їхнього права на зайнятість та працю.

Місія Фонду Східна Європа полягає у сприянні соціальному та економічному розвитку України, шляхом мобілізації ресурсів, зміцнення громади та підтримання партнерства громади, влади й бізнесу. Саме тому головною метою нашої роботи в рамках проекту є зміна існуючого стану щодо працевлаштування молодих людей з особливими потребами в Україні. Наша діяльність спрямована насамперед на надання практичних послуг молодим людям з особливими потребами і роботодавцям, побудову співпраці між громадськими і державними організаціями, бізнесовими структурами, аналіз досвіду розв'язання аналогічних проблем у зарубіжних країнах і власних теоретичних розробок.

Фонд Східна Європа висловлює щиру вдячність державній службі зайнятості України, Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, організаціям, що надали підтримку цьому проекту, а саме Фонду стратегічних програм Уряду Великої Британії, авторському колективу, який працював над цим посібником, рецензентам, та партнерам у Львівській та Луганській областях.

Сподіваємося, що цей посібник допоможе у роботі керівникам та спеціалістам державної служби зайнятості, органів державної влади, представникам громадських організацій, профспілок та організацій роботодавців, студентам та волонтерам.

Ми впевнені, що настане час і в Україні більше молодих людей з інвалідністю зможуть прийти в студентські аудиторії, на заводи, підприємства, в офіси, де вони почуватимуться впевнено, відчуватимуть власну корисність і матимуть змогу самореалізуватися.

Віктор Лях
Виконавчий директор Фонду Східна Європа

Вступ

Досягнення в Україні цілей людського розвитку поряд з вирішенням багатьох проблем вимагає створення умов для повноцінного суспільного життя людей з інвалідністю, тим більше що їхня кількість, як і питома вага в загальній кількості населення, постійно зростають. Люди з інвалідністю потребують не лише посилення державного соціального забезпечення, а й створення умов для реалізації їхнього права на працю, навчання та зайнятість. Проте люди з інвалідністю, особливо молоді все ще мають обмежений доступ до якісних послуг з професійного навчання, стикаються з труднощами при працевлаштуванні, не завжди одержують гідну зарплату за свою працю.

Незважаючи на наявність гарантованих законодавством прав щодо забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю, залучення їх до продуктивної праці є слабким місцем у вітчизняній системі соціального захисту.

Процес працевлаштування молодих людей з інвалідністю в узагальненому вигляді можна уявити як такий, що складається із двох компонентів: підбір (деколи – створення) підходящого робочого місця для праці молодої людини; сприяння формуванню в особи необхідних для працевлаштування професійно-кваліфікаційних якостей. З усіх державних інституцій подібні завдання стосовно інших категорій громадян ефективно виконує державна служба зайнятості. Саме тому турбота про працевлаштування молодих людей з інвалідністю, сприяння їм у реалізації конституційного права на працю має стати найважливішою функцією кожного центру зайнятості.

Звичайно, успішне працевлаштування молодих людей з інвалідністю багато в чому визначається ефективністю технологій, форм, методів сприяння працевлаштуванню, що використовує державна служба зайнятості. Із досвіду випливає, що діяльність центрів зайнятості з сприяння працевлаштуванню молодих людей з інвалідністю не буде ефективною, якщо вона обмежуватиметься тільки роботою з клієнтами під час їхнього звернення до центру зайнятості та наданням їм інформації про вільні робочі місця. Працевлаштування безробітних осіб з інвалідністю зумовлене передусім наявністю вільних робочих місць, на які вони можуть працевлаштуватися відповідно до своїх бажань, нахилів і можливостей. Отже, характер робочого місця, метод його пристосування до потреб молодої людини з інвалідністю, форма працевлаштування й визначають важливість плідної і наполегливої співпраці центрів зайнятості з роботодавцями.

Розв'язати проблему продуктивної зайнятості молоді з інвалідністю неможливо зусиллями якогось окремого органу чи організації, навіть такої потужної, як державна служба зайнятості. Потрібна плідна співпраця з органами державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, навчальними закладами і медичними установами, фондами соціального захисту інвалідів і державного соціального страхування, громадськими організаціями людей з інвалідністю, молодіжними і доброчинними організаціями, волонтерами, засобами масової інформації тощо.

Мета цього посібника полягає в наданні керівникам і спеціалістам центрів зайнятості можливості оволодіти необхідними знаннями та навичками роботи для допомоги молодим людям з інвалідністю у підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці, використанні ефективних методів пошуку роботи, яка б відповідала їхнім нахилам, можливостям і бажанням, та в сприянні їхньому працевлаштуванню на підходящу роботу. У посібнику викладені передові форми і методи діяльності центрів зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню молодих людей з інвалідністю, які узагальнюють надбання центрів зайнятості України, враховують досвід європейських країн і відповідні напрацювання Міжнародної організації праці. Посібник спрямований на формування в персоналу центрів зайнятості необхідних знань і навичок для сприяння молодим людям з інвалідністю у працевлаштуванні на цікаву і творчу роботу з гідною оплатою праці, та в розвитку їхньої особистості.

Посібник призначений для керівників і спеціалістів центрів зайнятості, слухачів і студентів, що вивчають соціально спрямовані дисципліни, профспілкових активістів і роботодавців – усіх, хто зацікавлений у створенні нашим молодим співвітчизникам з інвалідністю умов для інтеграції у суспільство, формуванні у них почуття повноправних громадян України. Багато положень посібника мають універсальний характер, тому можуть ефективно використовуватися центрами зайнятості при працевлаштуванні не лише молоді, а й усіх груп людей з інвалідністю.

Посібник розроблений за підтримки Фонду Східна Європа колективом фахівців Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України у складі Ю. Маршавіна (загальна редакція, вступ, підрозділи 1.3, 3.3, 4.1, 5.1, 5.2, 5.3, додаток 7), Д. Маршавіна (підрозділи 3.1, 3.2, 4.2, 4.3, історії успішного працевлаштування людей з інвалідністю, додатки 2, 3, 4, 5), М. Судакова (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, додатки 1, 6, 8, 9), Л. Бондарчук (підрозділи 1.1, 1.3).

Розділ І. Працевлаштування молоді з інвалідністю як важливий засіб реалізації її трудового потенціалу

1.1. Обмеження життєдіяльності молоді з інвалідністю та їх врахування при працевлаштуванні

Закон України "Про реабілітацію інвалідів в Україні" визначає **інвалідність** як міру втрати здоров'я та обмеження життєдіяльності, що перешкоджає конкретній особі або позбавляє її здатності чи можливості здійснювати діяльність у спосіб та в межах, що вважаються для особи нормальними залежно від вікових, статевих, соціальних і культурних факторів.

Молоді люди з інвалідністю не становлять однорідної групи. Вони можуть мати фізичні, чуттєві, інтелектуальні, психічні розлади або їхню комбінацію, що можуть бути у них як від народження, так і набутими у дитинстві, підлітковому віці або пізніше, під час навчання чи вже у період зайнятості. Інвалідність може мати як незначний негативний вплив на спроможність молодої людини працювати і бути повноцінним членом суспільства, або ж дуже відчутний, внаслідок чого виникає потреба у суттєвій підтримці і допомозі.

Для того щоб працевлаштувати молоду людину з інвалідністю на підходящу роботу з гідною оплатою праці, спеціалісти центру зайнятості насамперед мають з'ясувати види робіт, які може виконувати конкретна молода людина. Для цього треба уважно проаналізувати Індивідуальну програму реабілітації (ІПР), яка складається медико-соціальною експертною комісією (МСЕК). З метою забезпечення гарантованих державою реабілітаційних послуг медико-соціальні експертні комісії для кожної людини з інвалідністю відповідно до профілю захворювання розробляють ІПР. **Індивідуальна програма реабілітації** – комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, термінів реабілітаційних заходів з визначенням порядку і місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здатності конкретної особи до виконання видів діяльності, визначених у рекомендаціях медико-соціальної експертної комісії[1].

До участі в реалізації трудової та професійної складової реабілітаційної програми залучається державна служба зайнятості.

[1] Див.: Закон України "Про реабілітацію інвалідів в Україні", ст. 1.

Медико-соціальна експертиза, яку проводить МСЕК, визначає на основі комплексного обстеження особи міру втрати здоров'я, ступінь обмеження життєдіяльності особи, групу інвалідності, причини і час її настання. На підставі врахування цих факторів МСЕК розробляє рекомендації щодо можливих для особи за станом здоров'я видів трудової діяльності та умов праці, заходів з профілактики інвалідності, реабілітації та пристосування людей з інвалідністю до суспільного життя.

Обмеження життєдіяльності – це неможливість виконувати повсякденну діяльність способом та в обсязі звичайних для людини, що створює перешкоди у соціальному середовищі, ставить її в незручне становище порівняно із здоровими людьми і виявляється у повній або частковій втраті здатності або можливості самообслуговування, самостійного пересування, орієнтації, спілкування, контролювання поведінки, а також у значному обмеженні обсягу трудової діяльності.

Ступінь обмеження життєдіяльності – величина відхилення від норми життєдіяльності особи. Виділяють три ступеня обмеження життєдіяльності: I ступінь – помірно виражене, II ступінь – виражене, III ступінь – значне обмеження життєдіяльності.

Помірно виражене обмеження життєдіяльності зумовлене такими життєдіяльності особи порушеннями функцій органів і систем організму, що призводять до помірного обмеження можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності.

Виражене обмеження життєдіяльності зумовлюється порушенням функцій органів та систем організму, що полягає у вираженому зниженні можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності.

Значне обмеження життєдіяльності виникає внаслідок значних порушень функцій органів чи систем організму, що призводить до неможливості або значного порушення здатності чи можливості навчання, спілкування, орієнтації, контролю за своєю поведінкою, пересування, самообслуговування, участі у трудовій діяльності та супроводжується необхідністю в сторонньому догляді (сторонній допомозі).

Ступінь обмеження життєдіяльності характеризується наявністю у людини одного або поєднання декількох зазначених найважливіших її критеріїв. **Критерії обмеження життєдіяльності** визначаються повною або частковою втратою здатності чи можливості до:

- самообслуговування;

- самостійного пересування;
- орієнтації;
- спілкування;
- навчання;
- контролювання своєї поведінки;
- здійснення трудової діяльності.

Здатність до самообслуговування – можливість ефективно виконувати повсякденну побутову діяльність і навички особистої гігієни, здатність задовольняти свої основні фізіологічні потреби без допомоги інших осіб.

Обмеження самообслуговування:

1-й ступінь – здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів;

2-й ступінь – здатність до самообслуговування з використанням допоміжних засобів та за допомогою інших осіб;

3-й ступінь – нездатність до самообслуговування та повна залежність від інших осіб.

Залежно від інтервалу часу, через який виникає потреба в допомозі: епізодична допомога (рідше одного разу на місяць), регулярна (декілька разів на місяць), постійна допомога (декілька разів на тиждень – регульована або декілька разів на день – нерегульована допомога) – визначаються *умови та режим праці* для молодих осіб з інвалідністю. Спеціалісти центру зайнятості повинні враховувати при підборі підходящої роботи для людини з інвалідністю та з'ясовувати з роботодавцем особливості в умов праці, а саме: скорочений робочий день, індивідуальні норми виробітку, введення додаткових перерв, суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм, систематичне медичне спостереження, можливість повністю або частково працювати вдома та інші.

Здатність до пересування – здатність самостійно пересуватись у просторі, долати перепони, зберігати рівновагу тіла в рамках виконуваної побутової, суспільної, професійної діяльності.

Спеціалісти центру зайнятості при плануванні та реалізації заходів щодо працевлаштування молодих людей з інвалідністю повинні врахувати можливість самостійного пересування молодої людини з інвалідністю, відстань, яку може долати молода особа з інвалідністю, здатність самостійно користуватися особистим та громадським транспортом, потребу у допомозі інших осіб при пересуванні.

Обмеження здатності самостійно пересуватися:

1-й ступінь – здатність самостійно пересуватися з тривалішою витратою часу, пересування з зупинками і скорочення відстані;

2-й ступінь – здатність самостійно пересуватися з використанням допоміжних засобів та (чи) за допомогою інших осіб;

3-й ступінь – нездатність самостійно пересуватися та повна залежність від інших осіб.

Здатність до навчання – здатність до сприйняття та відтворення знань (загальноосвітніх, професійних та інших), оволодіння навичками та вміннями (соціальними, культурними і побутовими). Здатність до навчання враховується спеціалістами служби зайнятості при направленні молодої людини з інвалідністю на професійне навчання.

Обмеження здатності до навчання:

1-й ступінь – здатність до навчання в навчальних закладах загального типу при дотриманні спеціального режиму навчального процесу та (чи) з використанням допоміжних засобів, за допомогою інших осіб (крім персоналу, який навчає);

2-й ступінь – здатність до навчання тільки у спеціальних навчальних закладах або за спеціальними програмами в домашніх умовах;

3-й ступінь – низька здатність до навчання.

Людям, які мають складнощі з навчанням, може пропонуватися ряд робіт, зокрема тих, які мають рутинний характер, включаючи користування комп'ютерами.

Важливими критеріями, які відіграють роль у підборі підходящої роботи молодим людям з інвалідністю, також є оцінка здатності до орієнтації, спілкування, контролю за поведінкою.

Здатність до орієнтації – здатність визначатись у часі та просторі.

Обмеження здатності до орієнтації:

1-й ступінь – здатність до орієнтації за умови використання допоміжних засобів;

2-й ступінь – здатність до орієнтації, що потребує допомоги інших осіб;

3-й ступінь – нездатність до орієнтації (дезорієнтація).

Для людей з вадами зору підходить, наприклад, робота масажиста, педагога-концертмейстера, перекладача, намотувальника котушок для електроприладів, слюсаря-складальника тощо.

Здатність до спілкування – здатність встановлювати контакти між людьми шляхом сприйняття, переробки та передачі інформації.

Обмеження здатності до спілкування:

1-й ступінь – здатність до спілкування, що характеризується зниженням швидкості, зменшенням обсягу засвоєння, отримання та передавання інформації;

2-й ступінь – здатність до спілкування з використанням допоміжних засобів та (чи) за допомогою інших осіб;

3-й ступінь – нездатність до спілкування.

Людям, яким з певних причин тяжко спілкуватися, не слід пропонувати роботу, пов'язану з постійним спілкуванням. Наприклад, основою для професійного вибору молодим людям з інвалідністю із захворюваннями слуху, слабочуючим, які мають відповідні здібності й бажання, можуть бути групи спеціальностей за напрямками: економіка, бухгалтерський облік, технологічні спеціальності. Ця категорія молодих людей з інвалідністю зможе працевлаштуватися на підприємствах машинобудування, металургійної, металообробної промисловості за професіями: заточувальник, фрезерувальник, токар, гравер, штампувальник, слюсар тощо; у сфері будівництва і деревообробки за професіями: штукатур, маляр, столяр будівельний, паркетник, комплектувальник меблів тощо.

Здатність контролю за своєю поведінкою – здатність до усвідомлення себе до адекватної поведінки з врахуванням соціально-правових норм.

Обмеження здатності контролювати свою поведінку:

1-й ступінь – часткове зниження здатності самостійно контролювати свою поведінку;

2-й ступінь – здатність частково чи повністю контролювати свою поведінку тільки за допомогою сторонніх осіб;

3-й ступінь – нездатність контролювати свою поведінку.

Обмеження здатності контролювати свою поведінку мають, як правило, молоді люди з психічними розладами. Вони можуть виконувати багато робіт за умови приділення уваги виробничому середовищу (наприклад, забезпечення роботою, яка не передбачає надмірного стресу або високого рівня шумів).

Здатність до трудової діяльності – здатність виконувати діяльність у відповідності до вимог і змісту, об'єму і умов виконання роботи. Важливим критерієм у роботі з надання послуг молодим особам з інвалідністю є врахування ступеня обмеження здатності людей з інвалідністю до трудової діяльності.

Обмеження здатності до трудової діяльності:

1-й ступінь – здатність до виконання трудової діяльності за іншою спеціальністю без зниження кваліфікації чи зменшення обсягу виробничої діяльності та в разі неможливості виконання роботи за своєю попередньою професією. Для молодих людей з інвалідністю, які мають 1-й ступінь здатності до трудової діяльності, в Індивідуальній програмі працевлаштування обов'язково передбачається професійний відбір з метою визначення ступеня придатності особи до окремих видів професійної діяльності та професійне навчання, оскільки особа не може працювати за попередньою професією;

2-й ступінь – здатність до виконання трудової діяльності у спеціально створених умовах з використанням допоміжних засобів та (чи) спеціально обладнаного робочого місця, за допомогою інших осіб;

3-й ступінь – низька здатність до трудової діяльності.

Окрім загальних обмежень у працевлаштуванні, що накладаються фізичними, психічними чи розумовими розладами, особи даної категорії мають доволі специфічні ознаки, які характеризують їх як молодь та додатково віддаляють від ринку праці. До таких ознак можна віднести:

- відсутність (або наявність негативного) трудового, професійного досвіду або актуальної на ринку праці професії (спеціальності) тощо;
- неадекватність оцінки власних професійних та трудових можливостей, що може виявлятись як у завищеній, так і у заниженій формах самооцінки трудового потенціалу;
- нестійкість мотивації до праці, що може бути зумовлене, утвердженням патерналістських настроїв, особистим розчаруванням пов'язаним із закритістю й недоступністю соціального середовища, швидкою зміною особистих пріоритетів та цінностей.

Натомість, варто зауважити, що молоді притаманні й інші характеристики, що можуть наближати її до ринку праці. Це – ***більш високий, порівняно з дорослими, адаптивний та компенсаторний потенціал, в цілому більш високий освітній рівень, а також наявність навичок роботи з комп'ютером і володіння ІТ-технологіями***.

1.2. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Ефективність системи сприяння зайнятості молодих людей з інвалідністю в першу чергу забезпечується за рахунок постійного удосконалення концептуального бачення проблем інвалідності та утвердженні нового розуміння сутності та соціальних проявів інвалідності. Сучасне розуміння базується на поєднання теоретичних положень біологічної та соціальної концепцій реабілітації. Біологічна концепція передбачає, що, по-перше, певна вада вродженого характеру, хвороба або травма є причиною ушкодження органів, яке призводить до зниження якості їх функціонування і зумовлює функціональну обмеженість. По-друге, пошкодження та функціональна неповноцінність стає причиною несприятливої соціальної ситуації для цієї особи, що означає для неї переживання проблемності, обмеження або неможливості функціонування в суспільному житті. В межах соціальної концепції інвалідність розглядається як результат поєднання обмежених можливостей людини з непристосованим фізичним середовищем та негативним, стереотипним ставленням до неї соціального оточення.

Поєднання означених підходів формує ***біопсихосоціальну концепцію*** тлумачення проблем інвалідності, яка ґрунтується на трьох взаємодоповнюючих положеннях. По-перше, людина є істотою біологічною. Вона існує як організм з певною структурою, що виконує чітко окреслені функції. По-друге, людина є індивідуумом, істотою діяльною, яка реалізує певні життєві настанови й завдання. По-третє, людина також є членом певної соціальної групи, до якої вона належить і в житті якої бере участь. Із цього випливає, що кожна людина функціонує на трьох рівнях: біологічному, індивідуальному (особистісному) та суспільному, а сутність інвалідності відповідно до біопсихосоціальної концепції, полягає у відхиленні від нормального функціонування на названих трьох рівнях або на деяких з них.

Відповідно прояви відхилень можуть мати такі форми:

- *на біологічному рівні* – порушення роботи функцій організму залежно від рівня та поширення ушкоджень організму;
- *на індивідуальному (особистісному) рівні* – обмеженість розвитку, активності та діяльності;
- *на суспільному рівні* – обмеженість участі в суспільному житті – суспільного функціонування.

Означений підхід розширює звичні рамки розуміння процесу соціальної реабілітації осіб з інвалідністю і розглядає його в таких аспектах.

По-перше, як складний, динамічний процес, що включає в себе діяльність системи соціального захисту як по відношенню до конкретної особи, так і по відношенню до даної соціальної групи. По-друге, як процес, що має загальний, вчасний, постійний та комплексний характер. По-третє, як процес, що трактує соціальний захист особи з інвалідністю не як засіб реабілітації, а як її загальну мету, що передбачає використання як формальних, так і неформальних соціальних засобів.

Державне сприяння зайнятості молодих людей з інвалідністю щодо реалізації усіх вищезазначених аспектів потребує розуміння процесу їх працевлаштування як особливо важливого аспекту їхньої соціальної інтеграції. Професійна та трудова діяльність молоді з інвалідністю сприяє відчуттю їх власної потрібності й корисності як для родини, так і для суспільства в цілому, поліпшенню їхнього добробуту, забезпеченню особистих прагнень до самореалізації.

Відомо, що сьогодні єдиним державним органом, що забезпечує працевлаштування та соціальний захист населення у випадку безробіття є державна служба зайнятості України.

При розробленні національної, регіональних та місцевих програм зайнятості, у практичній діяльності центрів зайнятості щодо підвищення конкурентоспроможності молодих людей з інвалідністю та сприяння працевлаштуванню необхідно враховувати сучасне розуміння соціальних наслідків інвалідності й соціально-психологічні особливості молодих людей з інвалідністю.

Сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю вимагає від центрів зайнятості удосконалення принаймні таких аспектів діяльності.

По-перше, забезпечення та підтримка високого рівня соціальної та професійної компетентності працівників центрів зайнятості, які надають соціальні послуги особам з інвалідністю. Це, окрім іншого, передбачає розуміння ними соціального значення та особливостей професійної діяльності осіб з інвалідністю, передумов до їх працевлаштування на гідну роботу.

По-друге, аналітична робота щодо інформативних та прогнозних показників працевлаштування осіб з інвалідністю та обсягу самого явища.

По-третє, розробка та реалізація ефективних заходів підвищення позитивного іміджу роботодавців, які приймають на роботу осіб з інвалідністю.

По-четверте, сприяння формуванню суспільної етики та соціальної відповідальності бізнесу щодо забезпечення продуктивної зайнятості молоді з інвалідністю.

Важливим завданням центру зайнятості є формування у молоді з інвалідністю розуміння важливості активізації власного потенціалу і не лише в сфері праці. Необхідністю постає цілеспрямована інформаційно-роз'яснювальна робота центрів зайнятості з непрацюючими людьми з інвалідністю та роботодавцями через засоби масової інформації, громадські організації людей з інвалідністю, волонтерів. Усе це зумовлює необхідність удосконалення діяльності державної служби зайнятості, її плідної співпраці з партнерами, спрямованої на підвищення трудової активності всіх молодих людей з інвалідністю, а не тільки тих, що звернулися до центру зайнятості.

Позиція певних роботодавців щодо прийняття на роботу молодих осіб з інвалідністю, залишається на сьогодні негативною. Поширеною є упередженість, щодо прийняття на роботу осіб даної категорії. Перш за все це зумовлене недостатньою поінформованістю щодо професійних можливостей людей з інвалідністю. Роботодавцям бракує інформації щодо:

- професійних можливостей молодих осіб з інвалідністю – позитивних прикладів;
- системи професійної реабілітації і працевлаштування молоді з інвалідністю, можливостей державної служби зайнятості;
- досягнень і позитивної практики щодо працевлаштування молоді з інвалідністю на інших підприємствах, в інших регіонах, країнах.

Важливим напрямком діяльності центрів зайнятості щодо сприяння зайнятості молоді з інвалідністю мають стати послуги з трудової та соціальної адаптації на робочому місці. Це може включати первинну інформаційно-консультаційну та морально-психологічну підтримку як самого працівника, так і роботодавця, членів трудового колективу. З'ясуванню проблем, які виникають у молодих людей з інвалідністю у перші місяці роботи допоможе середньостроковий (від 1 до 6 місяців) моніторинг успішності працевлаштування. Практика свідчить, що дієвим засобом закріплення працівника на робочому місці є співпраця центрів зайнятості з роботодавцями, керівниками підприємств та їх профспілковими комітетами.

1.3. СИСТЕМА ЗАХОДІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЩОДО СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ МОЛОДІ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Базовою, вихідною умовою успішного працевлаштування будь-якого клієнта центру зайнятості, у тому числі молоді з інвалідністю, є сформованість в особи досить високого рівня ***мотивації до праці.*** Без цього компонента всі зусилля спеціалістів, спрямовані на сприяння у працевлаштуванню клієнтів, будуть неефективними. Необхідність розвитку мотивації до праці у молоді з інвалідністю набуває особливої важливості, оскільки у процесі працевлаштування їй необхідно долати більше перешкод та докласти більше зусиль для отримання позитивного результату, ніж іншим громадянам. Тому формування (зміцнення) мотивації до праці має велике значення для успішного працевлаштування цієї категорії молоді.

У мотиваційній роботі з молодими людьми з інвалідністю акцент необхідно робити не лише на тому, що праця дає змогу підвищити добробут, досягти матеріальної незалежності. Треба підкреслювати, що вона розширює можливості спілкування з цікавими людьми, реалізації особистістю своїх професійних здібностей і талантів, сприяє подоланню соціальної ізоляції, набуттю кар'єрної перспективи, формуванню почуття власної корисності у суспільстві.

Все це спеціалісти державної служби зайнятості мають враховувати у мотиваційні роботі з даною категорією клієнтів, зокрема, у процесі спеціальних бесід, семінарів, тренінгів, ознайомлення з реальними історіями успішного працевлаштування молодих людей з інвалідністю, зустрічей. Матеріальний добробут і моральне задоволення від роботи мають бути в центрі уваги працівників центрів зайнятості при проведенні різноманітних заходів з молодими людьми з інвалідністю, в тому числі спільно з партнерами; використанні іншого інструментарію, спрямованого на підвищення мотивації молоді до праці, на розвиток її конкурентоспроможності на ринку праці, активності і наполегливості у пошуку роботи. Особливо важливо враховувати все це у співпраці з молодими людьми з інвалідністю, у яких розвинуті інфантилізм, пасивність, несамостійність суджень та дій, утриманські настрої.

Успішне працевлаштування молоді з інвалідністю на підходящу роботу з гідною оплатою праці багато в чому визначається ***рівнем соціальної компетентності кожної особи***. Під соціальною компетентністю слід розуміти соціальні вміння та навички, що є необхідними для

успішного розв'язання проблем, які зустрічаються у повсякденному житті і які є необхідними для інтеграції молодої людини з інвалідністю у суспільство.

При реалізації заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності молодих людей з інвалідністю на ринку праці, необхідно формувати в них вміння та навички подолання соціальної ізоляції, налагодження контактів з оточенням. Зважаючи недостатній соціальний досвід у частини цих молодих людей, треба навчати їх знаходити своє місце у колективі, вести діалог, аналізувати вчинки інших людей та відповідно до конкретної ситуації будувати власну поведінку.

В процесі профконсультаційних бесід, тренінгів, семінарів, інших заходів центри зайнятості мають допомогти формуванню і зміцненню у молодих осіб з інвалідністю комунікативних навичок, вміння долати стереотипи, опановувати знання медичних, соціально-психологічних та юридичних аспектів їх власного стану та статусу, розвивати навички впевненої поведінки.

З погляду на те, що на ринку праці молоді люди з інвалідністю частіше за інших стикаються з браком підходящої роботи, низьким рівнем пропонованої заробітної плати, а також з урахуванням великого різноманіття нозологій інвалідності спеціалісти центрів зайнятості мають застосовувати ***індивідуальний підхід до кожного з них***. Робота центрів зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню молоді з інвалідністю має свою чітку внутрішню логіку та певну послідовність дій і передбачає злагодженість всіх спеціалістів та підрозділів центрів зайнятості, тісну взаємодію з партнерськими організаціями.

На ефективну реалізацію означеного кола завдань спрямовується **Індивідуальна програма працевлаштування (ІПП)** молодої особи з інвалідністю, яка розробляється центром зайнятості спільно з клієнтом у разі, якщо на час звернення до державної служби зайнятості для нього не знайдено підходящої роботи. За змістом ІПП являє собою перелік заходів, що їх мають виконувати центр зайнятості і клієнт для підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці, кращої адаптації до реальних умов, а також активності у пошуку підходящої роботи з гідною оплатою праці.

У ланцюгу заходів, спрямованих на розвиток конкурентоспроможності молоді на ринку праці та працевлаштування на цікаву роботу з гідною зарплатою, важливе значення має правильний вибір людиною професії (спеціальності). Особливо це актуально для молодих осіб з ін-

валідністю, які вперше обирають свій професійний шлях. Центри зайнятості, здійснюючи заходи з ***професійної орієнтації,*** мають допомогти молодій людині з інвалідністю зробити вірний професійний вибір відповідно до свого покликання, психофізіологічних можливостей та здібностей. Надання молодим особам з інвалідністю різноманітної інформації щодо змісту професій, вимог професій до людини, потреб ринку праці має здійснюватися не лише під час відвідування центру зайнятості. Треба використовувати можливості партнерів, зокрема засобів масової інформації, МСЕК, ЛКК, навчальних закладів, громадських організацій людей з інвалідністю, для доведення профорієнтаційної інформації до свідомості цієї категорії молоді.

Професійна консультація та професійний добір молоді з інвалідністю, які мають здійснювати центри зайнятості, реалізуються за загальною схемою, але із врахуванням ряду особливостей. Серед них, поряд з медичними обмеженнями та рекомендаціями МСЕК, найважливішою є бажання особи з інвалідністю опанувати ту чи іншу професію. На відміну від інших клієнтів, для яких пріоритетом є потреби ринку праці, в профконсультаційній роботі з даною категорією клієнтів акцент має робитися на професіях (спеціальностях), які викликають інтерес у молодої людини, не суперечать її ІПР, опануванню яких не заважають медичні обмеження та нозологія.

Для молодої людини з інвалідністю, яка розпочинає свій трудовий шлях, життєво необхідним є набуття професійних навичок у сфері доступної їй професійної діяльності, а для тих молодих осіб з інвалідністю, які тривалий час не працювали, це часто єдиний реальний спосіб повернутись до професійної діяльності та одержати роботу. ***Професійне навчання*** молоді з інвалідністю сприяє підвищенню її конкурентоспроможності на ринку праці, професійному розвитку, отже, працевлаштуванню. Професійне навчання також є важливою ланкою реабілітаційного процесу молоді з інвалідністю і взаємопов'язане із іншими його складовими – трудовою, соціальною, психологічною та медичною реабілітацією.

Організація професійного навчання молодих людей з інвалідністю має свої особливості. Як правило, треба робити вибір між навчанням у загальних групах навчальних закладів різних типів і спеціалізованих навчальних закладах. Навчання у звичайних навчальних закладах і групах може мати для молодої людини такі позитивні аспекти: формування навичок комунікації, реальної самооцінки, вміння поводитися у колекти-

ві одноліток тощо. До основних негативних сторін такого навчання слід віднести утруднення засвоєння матеріалу через брак спеціалізованих засобів навчання; неможливість врахування особливих потреб та певних обмежень молодої людини з інвалідністю. Тому центри зайнятості, використовуючи рекомендації МСЕК, результати профдіагностики, бажання молодої людини, та з врахуванням реальних можливостей мають обрати найкращу модель для її професійного навчання. Заходи щодо професійного навчання молоді з інвалідністю здійснюються державною службою зайнятості у тісній співпраці з партнерами, перш за все, з навчальними закладами, органами соціального захисту населення, громадськими організаціями людей з інвалідністю, навчальними закладами.

Заходи, спрямовані на підвищення рівня трудової мотивації та соціальної компетентності молоді з інвалідністю, профорієнтаційна робота та професійне навчання є важливим підготовчим етапом до безпосереднього ***процесу підбору роботи:*** пошуку вакансій в базі даних центру зайнятості, з'ясування у роботодавця різноманітних аспектів щодо вільного робочого місця та умов праці. На цьому етапі відбувається деталізація вимог роботодавців до майбутнього працівника, формується готовність клієнта до розгляду конкретних пропозицій.

Ефективність процесу підбору роботи зазначеній категорії клієнтів центрів зайнятості визначається наявністю на ринку праці вільних робочих місць та вакантних посад, на які можуть бути прийняті особи з інвалідністю з врахуванням характеру їхнього захворювання та ступеня трудового потенціалу. За психофізичними показниками молоді особи з інвалідністю можуть ефективно працювати на звичайних робочих місцях, інші – на спеціальних, як адаптованих відповідно до їхніх можливостей шляхом незначного дообладнання, так і створених спеціально. Всі ці фактори беруться до уваги при підборі роботи для конкретної молодої людини.

Процес підбору роботи для молодої людини з інвалідністю центрами зайнятості складається з кількох етапів:

1. З'ясування відповідності вільного робочого місця (вакансії) типу функціонального розладу молодої людини з інвалідністю.
2. Пропонування особі розглянути можливість працевлаштування на конкретне робоче місце.
3. Спілкування з роботодавцем щодо можливості прийняття на роботу конкретного претендента.

4. Погодження з роботодавцем або його представником місця і часу зустрічі з молодою людиною і видача направлення на співбесіду.

Початок трудової діяльності на конкретному робочому місці для молодої людини з інвалідністю пов'язаний з проходженням певного ***адаптаційного періоду*** та виникненням ряду проблем, які з цим пов'язані. Проходження цього етапу є непростим періодом для будь-якого працівника, тим більше для людини з інвалідністю. Виникнення проблем у період адаптації може спричинити апатію, зневіру у свої сили та взагалі у можливість успішної трудової діяльності, що, нарешті, може призвести до звільнення працівника. Зауважимо, що діяльність із сприяння адаптації молодої людини на робочому місці не входить до функцій центрів зайнятості. Але ці зусилля дозволять уникнути звільнення працівника і здійснення центром зайнятості повторного комплексу виробничих процедур і операцій з працевлаштування того самого клієнта.

Діяльність центру зайнятості щодо сприяння адаптації молодих осіб з інвалідністю на робочому місці має здійснюватися з врахуванням особливостей кожного етапу адаптації та розуміння сутності проблем, які можуть виникнути у молоді з інвалідністю на кожному з них, і включати спеціальні бесіди, консультації, семінари, тренінги, зустрічі тощо. Ця робота має проводитись у тісній співпраці з партнерами: роботодавцями, профспілками підприємств і організацій (якщо вони є), громадськими організаціями людей з інвалідністю.

Вирішення проблем працевлаштування молодих людей з інвалідністю неможливе без активної участі у цьому процесі ***роботодавців.*** Саме вони створюють робочі місця і приймають на роботу ту чи іншу особу. Без тісної співпраці центрів зайнятості з роботодавцями просто неможливо влаштувати на роботу молоду людину з інвалідністю. Ця взаємодія потребує удосконалення перш за все за такими напрямами: інформаційно-роз'яснювальна робота; збір інформації про вакансії; консультування з питань пристосування існуючих чи створення нових робочих місць для молодих людей з інвалідністю. Кожен з цих напрямів передбачає здійснення низки конкретних заходів організаційного, технологічного, соціально-психологічного спрямування.

Практика доводить, що в деяких випадках невисока ефективність сприяння зайнятості молоді з інвалідністю зумовлена тим, що певних центри зайнятості намагаються розв'язати цю складну і багатогранну

проблему лише власними силами, розглядають працевлаштування осіб з інвалідністю як окрему соціальну проблему, не враховуючи інших сфер життєдіяльності молодих людей. Успіхів на шляху інтеграції (реінтеграції) людей з інвалідністю у суспільство, трудове життя можна досягти лише забезпечивши плідне співробітництво всіх ***зацікавлених сторін***, зокрема державних органів та установ, громадських організацій, які опікуються молодими людьми з інвалідністю. Громадські організації не мають владних повноважень і ресурсної бази державних установ, однак у них є низка можливостей, які не властиві державним структурам. Вони об'єднують людей з інвалідністю, тому дуже добре знають їхні проблеми, потреби, інтереси, ціннісні пріоритети. Співпраця з ними як репрезентативними представниками цієї категорії громадян допоможе центрам зайнятості спільно з іншими інститутами суспільства, перш за все органами влади, фондами державного соціального страхування, роботодавцями, ефективніше працевлаштовувати молодь з інвалідністю.

Інтеграція і реінтеграція молоді з інвалідністю у життя суспільства, трудову зайнятість має будуватися на так званій "відкритій" моделі. Це передбачає залучення до розв'язання проблем, пов'язаних із сприянням їхньому працевлаштуванню, не лише роботодавців і партнерів, а головне – самих молодих людей.

Лише конструктивна взаємодія центрів зайнятості із всіма організаціями, що опікується молоддю з інвалідністю, тісна співпраця із кожною молодою особою дозволить ефективно реалізувати заходи, орієнтовані на підвищення її активності і конкурентоспроможності на ринку праці, пошук і підбір підходящої роботи.

Велику увагу центри зайнятості мають приділяти ***інформаційно-роз'яснювальній роботі.*** Вона повинна спрямовуватися як на молодих людей з інвалідністю (причому не лише на тих, які звернулися до центру зайнятості), так і на роботодавців, соціальні інститути, суспільство в цілому. Через інформування та роз'яснення необхідно зламати застарілі стереотипи, які ще існують у певних колах суспільства по відношенню до людей з інвалідністю, як до слабких, не здатних до активної діяльності осіб. Використовуючи інформаційно-роз'яснювальні заходи, необхідно популяризувати намагання молодих людей з інвалідністю до самореалізації через трудову діяльність, роз'яснювати можливості державної служби зайнятості щодо допомоги їм у працевлаштуванні, набутті професії, професійному самовизначенні.

Підготовка персоналу центрів зайнятості до роботи з молодими людьми з інвалідністю передбачає формування у спеціалістів компетентності з багатьох аспектів підвищення конкурентоспроможності, розвитку активності на ринку праці, працевлаштування цієї специфічної групи клієнтів. Зокрема, це вимагає професіоналізму, чуйності, комунікативної компетентності персоналу.

Забезпечення якісних послуг з працевлаштування молоді з інвалідністю пов'язане із забезпеченням безбар'єрного середовища, відповідним ***облаштуванням приміщень центрів зайнятості,*** створенням інформаційних куточків для клієнтів з інвалідністю, спеціальних робочих місць для спеціалістів центрів зайнятості тощо.

Розділ II. Взаємодія центрів зайнятості з партнерськими організаціями

2.1. Завдання, функції та напрямки діяльності партнерів державної служби зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню молоді з інвалідністю

Комплексний характер проблеми працевлаштування молоді з інвалідністю зумовлює необхідність активізації роботи центрів зайнятості з партнерами – установами та організаціями, що мають надавати соціальну підтримку молоді з інвалідністю, сприяти реалізації їх конституційного права на працю.

Сучасна "відкрита" модель соціальної інтеграції та реінтеграції осіб з інвалідністю, їх залучення до трудового життя передбачає співпрацю з молодими людьми з інвалідністю як рівними партнерами, а також з численними державними та громадськими організаціями, що опікуються особами з інвалідністю. Основними партнерами державної служби зайнятості є: органи державної влади та місцевого самоврядування, підрозділи соціального захисту місцевих державних адміністрацій, медико-соціальні експертні комісії, фонди соціального захисту інвалідів та соціального страхування, центри професійної реабілітації інвалідів, навчальні заклади, роботодавці, профспілки, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також засоби масової інформації.

Перелічені, а також деякі інші організації тою чи іншою мірою здійснюють соціальну підтримку людей з інвалідністю. Для одних – це функціональне призначення і основний вид діяльності, інші – сприяють соціальній інтеграції та реінтеграції осіб з інвалідністю поряд з іншою діяльністю. Для центрів зайнятості важливо знати можливості, коло повноважень і ресурси кожної партнерської організації для забезпечення плідної співпраці з ними.

Спільна діяльність з питань професійної реабілітації на регіональному рівні між обласними та місцевими органами виконавчої влади, центрами зайнятості, відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів, підприємствами, установами та громадськими організаціями, що опікуються людьми з інвалідністю, координується Радою у справах інвалідів при обласних державних адміністраціях.

Завдання та функції інституцій державної системи професійної реабілітації людей з інвалідністю більшою мірою визначені й закріплені законодавчо.

Органи праці та соціального захисту населення

Основним суб'єктом державної системи соціального захисту людей з інвалідністю в Україні є органи праці та соціального захисту населення. В межах виконання завдань сприяння зайнятості людей з інвалідністю органи праці та соціального захисту населення:

- ведуть інформаційний банк людей з інвалідністю, які працюють та бажають працювати і спроможні реалізувати свої здібності та можливості на підставі індивідуальних програм реабілітації;
- доводять до людей з інвалідністю інформацію про можливості праці за певними професіями;
- виявляють людей з інвалідністю, які бажають працювати;
- подають до центрів зайнятості списки осіб з інвалідністю, які бажають працювати, з зазначенням професій та спеціальностей;
- направляють осіб з інвалідністю до центрів зайнятості для проведення професійної орієнтації та працевлаштування;
- надають місцевим органам державної влади пропозиції про визначення нормативів робочих місць, призначених для працевлаштування людей з інвалідністю;
- формують пропозиції щодо створення нових робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості, та надають їх до відділень Фонду соціального захисту інвалідів і центрів зайнятості (разом з громадськими організаціями людей з інвалідністю з урахуванням рекомендацій МСЕК і побажань людей з інвалідністю);
- беруть участь у розробці програм зайнятості (розділ зайнятості осіб з обмеженою працездатністю);
- формують замовлення та направляють на професійне навчання людей з інвалідністю, в тому числі до спеціальних навчальних закладів інтернатного типу Міністерства праці та соціальної політики України;
- організовують та беруть участь у роботі Ради у справах інвалідів при облдержадміністраціях.

Фонд соціального захисту інвалідів

Фонд соціального захисту інвалідів (ФСЗІ) здійснює заходи щодо соціальної, трудової, професійної та фізкультурно-спортивної реабілітації осіб з інвалідністю.

Пріоритетними напрямами діяльності Фонду є:

- реалізація у межах своєї компетенції державної політики у сфері соціального захисту людей з інвалідністю;
- здійснення контролю за виконанням підприємствами, установами, організаціями нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, установленого Законом України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні";
- фінансування заходів щодо соціального захисту людей з інвалідністю.

Головними завданнями Фонду є забезпечення ефективного використання відповідних коштів шляхом надання адресної допомоги; участь у створенні та реалізації концепції реабілітації людей з інвалідністю, до комплексу заходів якої входять реабілітація людей з інвалідністю, в тому числі дітей з інвалідністю, профнавчання, працевлаштування, створення належних умов праці.

Основні функції Фонду соціального захисту інвалідів можна об'єднати у чотири групи: облік, фінансування, контроль, а також функції, із забезпеченню участі у спільній роботі з партнерами (рис. 1).

Функції обліку реалізуються через ведення інформаційного банку ПОУ та їх звітності щодо зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, робочих місць, призначених для їх працевлаштування тощо.

Головною групою функцій є фінансування різноманітних форм та заходів соціально-економічної підтримки осіб з інвалідністю. Важливими аспектами цієї діяльності є фінансування професійного навчання непрацюючих осіб з інвалідністю, створення робочих місць для їх працевлаштування. Коштами Фонду соціального захисту інвалідів забезпечується підтримка підприємств громадських організацій людей з інвалідністю, у тому числі УТОС, УТОГ.

Функції контролю полягають у забезпеченні додержання ПОУ нормативів робочих місць людей з інвалідністю, створенні підприємствами робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, своєчасної сплати ПОУ штрафних санкцій за недодержання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, тощо.

До групи функцій по забезпеченню участі у спільній роботі входять визначення нормативів робочих місць, призначених для працевлаштування людей з інвалідністю, створення центрів професійної реабілітації інвалідів, інформаційної підтримки партнерських інституцій тощо.



Рис. 1. Функції Фонду соціального захисту інвалідів

Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Відповідно до чинного законодавства України, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ФССНВПЗ) зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого. Основними функціями та завданнями Фонду, як показано на рис. 2, є:

- фінансування:
- заходів щодо профілактики нещасних випадків та профзахворювань;
- заходів медичної, соціальної та професійної реабілітації;
- відшкодування шкоди, завданої потерпілим на виробництві (членам їх сімей);
- контроль:
- своєчасної сплати внесків та штрафних санкцій ПОУ;
- стану профілактичної роботи та охорони праці.

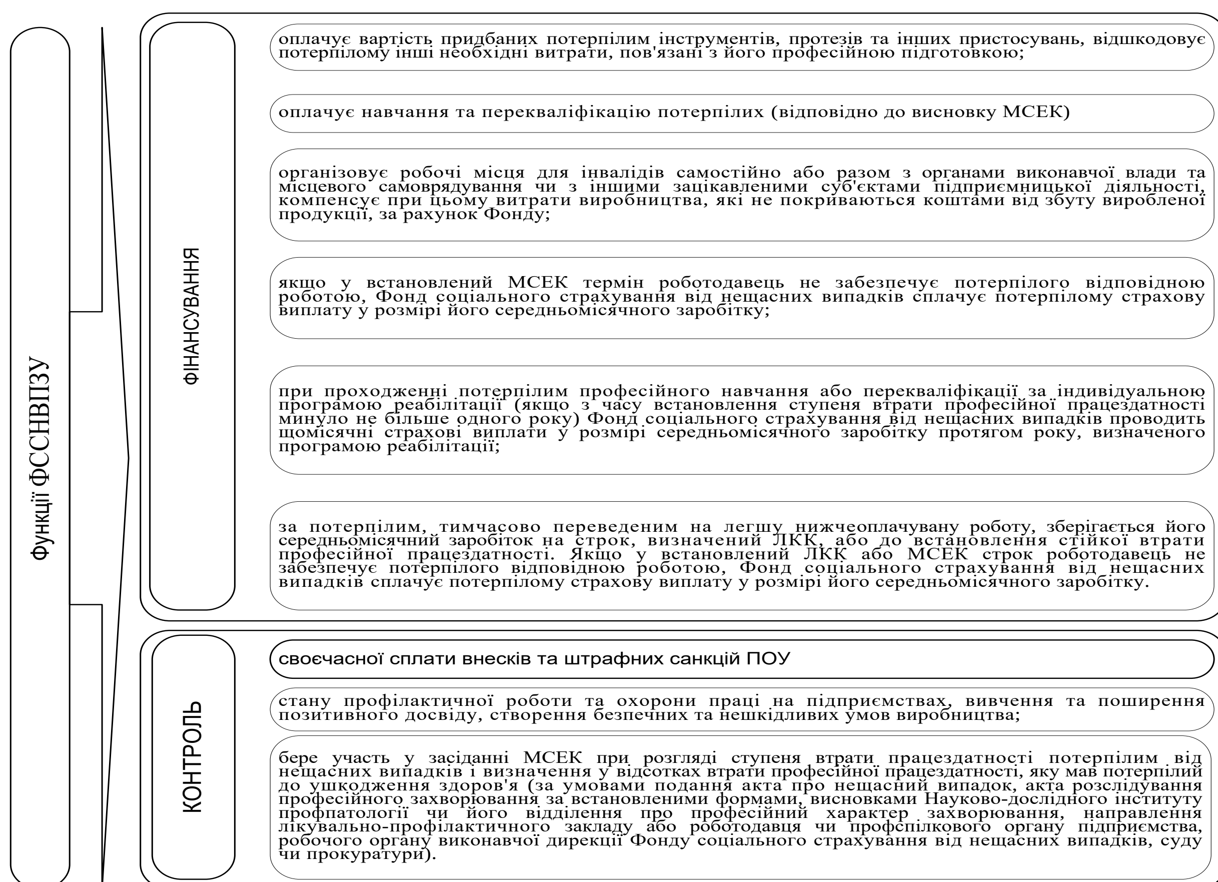


Рис. 2. Функції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Медико-соціальна експертна комісія

Відповідно до чинного законодавства України Медико-соціальна експертна комісія Міністерства охорони здоров'я України (МСЕК) – єдина державна інституція, що встановлює правовий статус фізичних і/або розумових розладів особи.

На базовому рівні МСЕК:

- визначають ступінь обмеження життєдіяльності людини, у тому числі стан працездатності, групу, причину і час настання інвалідності, а також ступінь втрати професійної працездатності (у процентах) працівників;
- встановлюють потребу людей з інвалідністю у соціальній допомозі, що була б спрямована на полегшення наслідків погіршення здоров'я;
- надають трудові рекомендації людям з інвалідністю працездатного віку та розробляють заходи медико-соціальної реабілітації;
- вивчають структуру і динаміку інвалідності за групами, причинами, окремими захворюваннями, територіальними ознаками, в розрізі окремих підприємств тощо; разом із лікувально-профілактичними заходами вивчають результати диспансеризації, переважно осіб, які часто й тривалий час хворіють, та людей з інвалідністю;
- вивчають наслідки подовження строків тимчасової непрацездатності на період відновного лікування, переогляду людей з інвалідністю з метою виявлення ефективності реабілітаційних заходів, визначення реабілітаційного потенціалу;
- надають консультативну допомогу лікарям лікувально-профілактичних закладів з питань медико-соціальної реабілітації людей з інвалідністю тощо.

На обласному рівні МСЕК:

- здійснюють організаційно-методичне керівництво та контроль за діяльністю відповідно центральних міських, районних, міжрайонних, міських МСЕК, перевіряють прийняті ними рішення і в разі визнання їх безпідставними змінюють їх;
- переоглядають осіб, які оскаржили рішення міських, міжрайонних чи районних МСЕК, та перевіряють якість розробки індивідуальних реабілітаційних програм; проводять у складних випадках огляд хворих та людей з інвалідністю за направленнями відповідних регіональних МСЕК;
- визначають потреби людей з інвалідністю у автомобілях з ручним керуванням або мотоколясках;
- вживають заходів до підвищення кваліфікації фахівців МСЕК тощо.

Центри професійної реабілітації інвалідів

Центри професійної реабілітації інвалідів є установами, що спеціалізуються на реабілітаційних послугах для осіб з інвалідністю (див. рис. 3), а саме:

- професійної реабілітації людей з інвалідністю;
- медичного супроводу професійної реабілітації людей з інвалідністю;
- соціально-психологічної реабілітації людей з інвалідністю;
- працевлаштування людей з інвалідністю;
- координації роботи щодо соціально-трудової реабілітації осіб з інвалідністю.

Таким чином, діяльність центрів професійної реабілітації інвалідів частково повторює функції інших партнерських установ, що зумовлено необхідністю забезпечення надання ними усього комплексу послуг з професійної реабілітації.

Однією з важливих функцій центрів професійної реабілітації інвалідів є діяльність з працевлаштування, яка включає в себе:

- моніторинг зайнятості та працевлаштування людей з інвалідністю;
- вивчення попиту на ринку праці;
- сприяння працевлаштуванню випускників;
- сприяння самозайнятості випускників.

На жаль, поки що центри професійної реабілітації в основному обмежуються направленням осіб з інвалідністю для працевлаштування на підприємства, де не виконана квота на працевлаштування осіб даної категорії. Проте в окремих областях України створені дочірні підприємства центру для працевлаштування осіб з інвалідністю. Окремим завданням центрів є забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю в органах державної влади та управління.



Рис. 3. Завдання та функції центрів професійної реабілітації інвалідів

Роботодавці

Обов'язки роботодавців щодо прийому на роботу людей з інвалідністю та організації їхньої праці визначені законами та іншими нормативно-правовими актами України.

Відповідно до Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форми власності і господарювання встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків від загальної чисельності працюючих. Для підприємств, на яких працює від 8 до 25 чоловік – у кількості одного робочого місця. В межах встановленого нормативу роботодавці створюють робочі місця для працевлаштування людей з інвалідністю.

Власник або уповноважений ним орган повинен встановити на прохання особи з інвалідністю неповний робочий день або тиждень та створити пільгові умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і медичних рекомендацій (ст.172 КЗпП України; ст. 18 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів"; ст. 12 Закону України "Про охорону праці").

Осіб з інвалідністю, які за станом здоров'я потребують надання більш легкої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести їх за їхньою згодою на таку роботу на підставі медичного висновку тимчасово або без обмеження строку; при цьому за працівниками, які переведені на більш легку роботу з нижчою оплатою, зберігається попередня середня заробітна плата протягом двох тижнів з дня переводу, а у випадках, передбачених законодавством України, – на весь час виконання роботи з нижчою оплатою, або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст.170 КЗпП України; ст. 12 Закону України "Про охорону праці").

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності; у разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання та перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Підприємства, що використовують працю осіб з інвалідністю, повинні:

- вживати додаткових заходів безпеки праці, котрі відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників;
- проводити переобладнання технологічного спеціалізованого устаткування, зміну зношеного устаткування на спеціально пристосоване до роботи людей з інвалідністю (залежно від анатомічних дефектів та нозологічних форм захворювань згідно з наявними у них професійними навичками і знаннями, а також рекомендаціями медико-соціальної експертизи).
- визначати види виробництв, цехи, дільниці, перелік професій (спеціальностей), посад, робочих місць, якщо за характером, умовами та режимом праці вони можуть бути використані для працевлаштування людей з інвалідністю, у тому числі на умовах неповного часу та роботи вдома;
- організовувати проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінки технічного стану виробничого обладнання та устаткування;
- атестовувати робочі місця, призначені для працевлаштування людей з інвалідністю, на відповідність нормативно-правовим актам та вимогам індивідуальних програм реабілітації спеціальною комісією за участю представників МСЕК, органів Держнаглядохоронпраці, громадських організацій, що опікуються людьми з інвалідністю;
- включати створені робочі місця для людей з інвалідністю до колективного договору та щорічно інформувати центри зайнятості, місцеві органи соціального захисту населення та відділення Фонду соціального захисту інвалідів про створення (пристосування) робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю відповідно до нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування людей з інвалідністю, установленого ст. 19 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні";
- один раз в два місяці інформувати державну службу зайнятості та місцеві органи соціального захисту населення про вільні робочі місця та вакантні посади, на яких може використовуватися праця людей з інвалідністю;
- створювати для людей з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечувати адаптацію трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його

здоров'я та психологічного стану, встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень, пільгові умови праці.

Для виконання особами з інвалідністю роботи вдома роботодавці забезпечують їх основною і допоміжною сировиною, матеріалами, напівфабрикатами; забезпечують соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством; запроваджують у разі потреби посади інструкторів-перекладачів для роботи з глухими працівниками; розробляють і затверджують інструкції про робоче місце інваліда. Організовують за власні кошти навчання людей з інвалідністю (курсове, бригадне, на робочих місцях та у відомчих регіональних професійно-технічних училищах) або перекваліфікацію з метою набуття ними спеціальностей, що відповідають профілю підприємства.

ПОУ Щорічно повідомляють місцеві відділення Фонду соціального захисту інвалідів про кількість працюючих людей з інвалідністю.

Профспілки

Профспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні й не підконтрольні. Метою діяльності профспілок є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Молоді люди з інвалідністю, ставши до праці на підприємствах, де створена профспілка, підпадають під її захист. Перш за все профспілка має сприяти адаптації молодої людини на робочому місці, її входженню в колектив і налагодженню стосунків з колегами по роботі. Проблеми створення умов для ефективної праці особи з інвалідністю, забезпечення їй гідної заробітної плати мають знайти віддзеркалення у колективному договорі.

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді виконують ряд важливих завдань, які в тою чи іншою мірою пов'язані з соціальним захистом та інтеграцією молодих людей з інвалідністю у суспільство. Серед основних напрямів їхньої роботи можна виділити:

- надання психологічних послуг з проведення психодіагностики, психологічної корекції, психологічної реабілітації, надання методичних порад;
- формування здорового способу життя, збереження здоров'я сімей, дітей та молоді;
- інформування з питань працевлаштування та сприяння в цьому;
- соціальну адаптацію, соціальний супровід дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- задоволення матеріальних потреб сімей, дітей та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах, згідно із законодавством;
- захист прав та інтересів осіб, посередництво у представництві інтересів сімей, дітей та молоді;
- поширення просвітницьких та культурно-освітніх знань, об'єктивної інформації про види соціальних послуг, формування відповідального ставлення суспільства до соціальних проблем.

Громадські організації людей з інвалідністю

Основними завданнями громадських організацій людей з інвалідністю є:

- сприяння соціальному захисту, соціально-трудовій та медичній реабілітації осіб з інвалідністю та залученню їх до суспільно корисної діяльності, занять фізичною культурою та спортом;
- сприяння залученню осіб з інвалідністю до захисту своїх прав та законних інтересів у судах, правоохоронних органах, органах державної виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- сприяння створенню особам з інвалідністю рівних з іншими громадянами України можливостей щодо участі у всіх сферах суспільного життя;
- сприяння інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство;

- сприяння організації наукових досліджень з проблем людей з інвалідністю та інвалідності й участь у них;
- сприяння розробці проектів житлових, адміністративних, культурно-видовищних та інших будівель та споруд, зв'язку і транспорту з урахуванням специфіки і особливостей стану людей з інвалідністю шляхом внесення своїх пропозицій.

Розвиток громадського руху в Україні, вочевидь, вимагає від центрів зайнятості активізації роботи з налагодження партнерських відносин з громадськими організаціями з метою зміцнення з ними співпраці та координації діяльності.

Засоби масової інформації

Засоби масової інформації (ЗМІ) в сучасному світі відіграють значну роль. Серед найважливіших напрямів діяльності ЗМІ зазначимо такі:

- отримання і розповсюдження відомостей про найбільш важливі для громадян і органів влади події (на основі отриманої інформації формується громадська думка про діяльність органів влади, актуальні проблеми різних верств населення тощо);
- донесення до громадян певних знань, що дозволяє їм адекватно оцінювати власні права й можливості, упорядковувати відомості, отримані з різних джерел, правильно орієнтуватися в соціумі;
- опосередковано сприяти засвоєнню людиною норм, цінностей, зразків поведінки, що дозволяє їй адаптуватися до соціальної дійсності;
- критика, що заснована на авторитеті громадської думки (ЗМІ не можуть застосовувати санкцій до правопорушників, але вони дають моральну оцінку подій і осіб, спираючись як на громадську думку, так і на закон);
- спонукання людей до громадянської й соціальної активності, до певних політичних дій;
- обслуговування політики певних об'єднань громадян.

ЗМІ забезпечують представникам різних суспільних груп можливість публічно виражати свої думки, знаходити та об'єднувати однодумців, чітко формулювати та представляти в громадській думці свої інтереси.

Із перших вуст: ЗМІ – насправді четверта влада

Розповідає Олена Рожкова, 29 років, голова громадської організації, І група інвалідності.



"Я навчалася у 9 класі, коли лікарі виявили в мене пухлину спинного мозку. Після невдалої операції я втратила можливість ходити. Продовжувати навчання у школі не було можливості, але мене "заспокоїли": "а навіщо тобі вчитися?...". Декілька років навчалася жити по-новому. Не працювала, тому що вважала, що не зможу, до того ж у нашій місцевості й не було роботи для людини на візку. Проте в мене була мрія: опанувати професію психолога та допомагати іншим людям. Реалізовувати цю мрію мені вдалося, але поступово.

Спочатку я пройшла навчання у Всеукраїнському центрі професійної реабілітації інвалідів (с. Лютіж Київської області) за спеціальністю "Оператор комп'ютерного набору". Потім, у 2003 році, я наважилася взяти участь у конкурсі "Міс Україна на візку" та виграла його! Це додало мені сил та впевненості у собі, і повернувшись після конкурсу додому, я почала вивчати можливості працевлаштування. Однак таких можливостей для мене не було: я жила у маленькому селещі в Луганській області, де для людини на візку не було не лише роботи, а навіть умов для пересування.

Проте після перемоги в конкурсі я стала місцевою "знаменитістю", і про мене написали в обласній газеті. Моя історія зацікавила журналіста, який опублікував у всеукраїнській газеті "Факты и комментарии" велику статтю

"Міс Україна на візку живе в бараку"[1]. Газета навіть помістила мою фотографію на першій сторінці.

Далі мені дуже пощастило. Після публікації керівництво області дало моїй сім'ї квартиру на першому поверсі нового будинку в центрі Луганська. Квартира облаштована окремим входом із пандусом. Проблема з житлом була вирішена дуже своєчасно, оскільки невдовзі у нас із чоловіком народилася донька[2].

Наступним кроком мало бути отримання вищої освіти. Але в мене залишалася проблема – незакінчена школа. Я добилася права скласти екстерном екзамени за 10–11-й класи та отримала шкільний атестат. Це дало мені змогу поступити до Луганського національного університету ім. Шевченка (навчання частково оплатив ФСЗІ).

Навчатися було непросто. Запам'яталася перша сесія: вийшла з таксі – і навіть не могла потрапити до приміщення університету. Потім група призвичаїлася мені допомагати, а університет пішов назустріч та встановив індивідуальний графік навчання, дозволив останні два роки навчатися за рахунок бюджету.

Навчаючись, я почала працювати в Центрі соціальної реабілітації інвалідів – громадській організації, що фінансується з місцевого бюджету. Спочатку працювала секретарем, потім – заступником голови, а тепер працюю головою. У нашому Центрі проводиться робота з дітьми із захворюваннями опорно-рухового апарату (травми хребта), ДЦП, затримкою психічного розвитку, аномаліями розвитку кінцівок. Основні види реабілітації – соціокультурна, освітня, соціально-правова, соціально-педагогічна, корекційна, психологічна та творча реабілітація. Як психолог, я спеціалізуюся на педагогічних заняттях із дітьми з затримкою психічного розвитку. Іноді доводиться давати поради на основі власного життєвого досвіду, розповідати, що і з інвалідністю можна нормально жити...

Робота мені подобається, вона дає мені можливість приносити користь іншим, дає можливості для спілкування."

---

[1] "Факты и комментарии" від 24.02.2004, www.facts.kiev.ua/archive/2004-02-24.

[2] Докладніше див.: "Факты и комментарии" від 16.12.2004, http://www.facts.kiev.ua/archive/2004-12-16.

2.2. СПІВПРАЦЯ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ З ПАРТНЕРАМИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Співпраця ЦЗ із соціальними партнерами – органами державної влади, соціального захисту, громадськими організаціями, ЗМІ, профспілками, роботодавцями та ін. щодо забезпечення сприяння працевлаштуванню молоді з інвалідністю має багатовекторну спрямованість (рис. 4.).

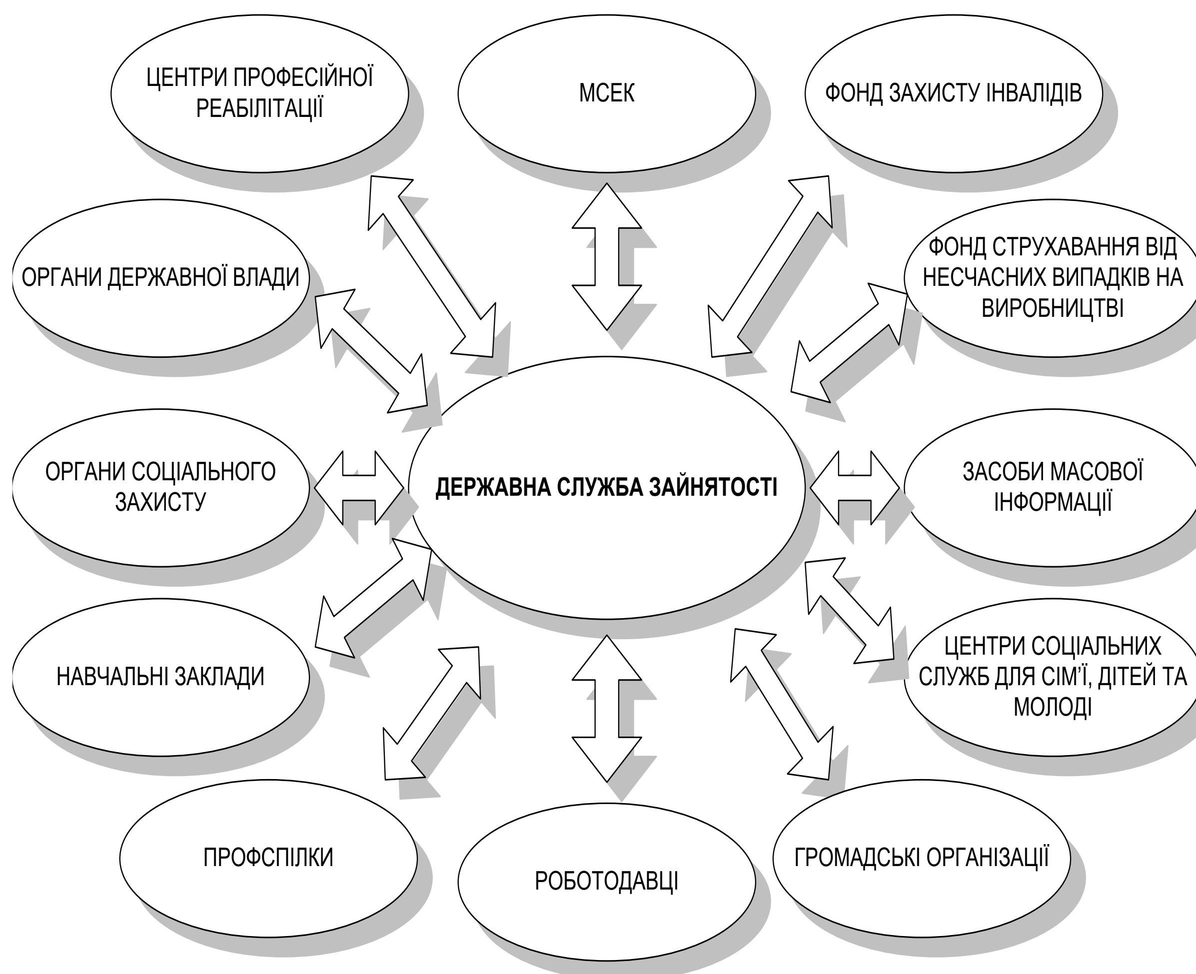


Рис. 4. Партнери ДСЗУ щодо сприяння працевлаштуванню молоді з інвалідністю

Відповідно до нормативних документів основні напрями співпраці означених установ, що входять до системи професійної реабілітації людей з інвалідністю, подано на рис. 5.

Окрім зазначених напрямів співпраці із сприяння зайнятості молоді з інвалідністю, важливим напрямом є взаємодія з питань організації професійного навчання, в тому числі підвищення кваліфікації.

Професійне навчання є одним з найбільш ефективних заходів з підвищення конкурентоспроможності особи на ринку праці й сприяння її працевлаштуванню. Набуття особою актуальної для ринку праці професії

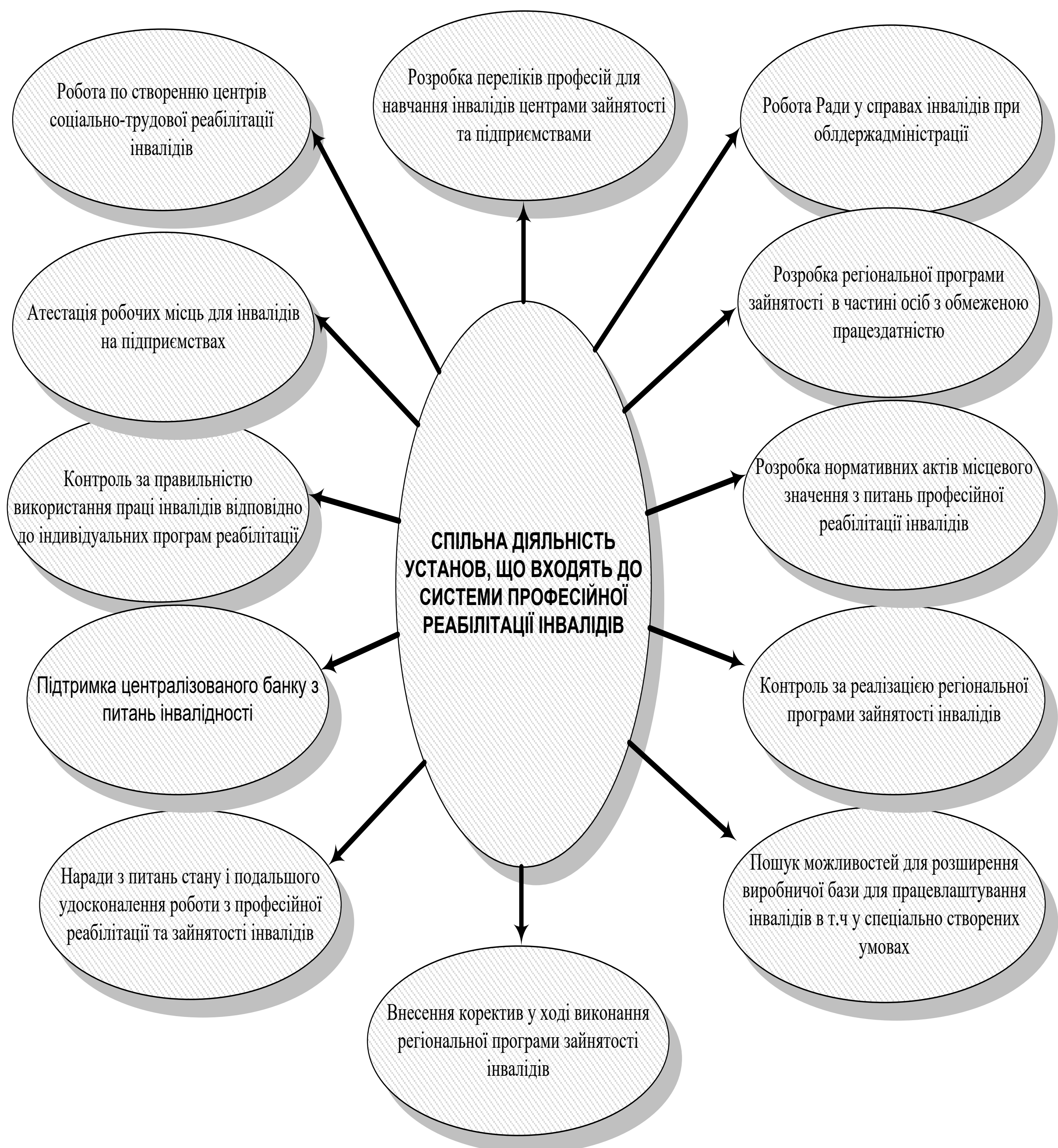


Рис. 5. Основні напрями співпраці центрів зайнятості з партнерами

або спеціальності значно розширює можливості її працевлаштування на гідну роботу та сприяє реалізації її здібностей і талантів.

Професійне навчання людей з інвалідністю, що організовується центрами зайнятості, має бути передбаченим в ІПП та проводитись в професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їхньої форми власності чи відомчого підпорядкування. Згідно з чинним законодавством професійне навчання молодих людей з інвалідністю, зареєстрованих безробітними

організується на основі договорів між центром зайнятості, навчальним закладом, а в деяких випадках також із територіальним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів. Обсяги та порядок фінансування професійного навчання людей з інвалідністю визначаються відповідно до чинного законодавства.

Форми спільної діяльності центрів зайнятості з партнерами щодо сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю різні, а саме:

- розробка програм зайнятості населення;
- проведення спільної інформаційно-роз'яснювальної роботи;
- здійснення контролю захисту прав осіб з інвалідністю та дотримання вимог законодавства.
- Реалізація цієї діяльності спрямована на забезпечення психологічної підтримки осіб з інвалідністю, їхньої професійної орієнтації, професійного навчання та адаптації на робочому місці. Важливими завданнями спільної діяльності партнерів є формування позитивного ставлення роботодавців щодо залучення до трудової зайнятості осіб з інвалідністю й створення умов для їх ефективної та безпечної праці.

Головним засобом забезпечення обґрунтованості програм зайнятості, дієвості інформаційно-роз'яснювальної роботи та результативності заходів контролю є цілеспрямована інформаційно-аналітична робота. Діяльність центрів зайнятості з інформаційно-аналітичного забезпечення співпраці з партнерськими установами та організаціями здійснюється за такими напрямами (рис. 6):

- визначення стану зайнятості людей з інвалідністю;
- визначення напрямів та засобів співпраці ЦЗ з партнерами щодо сприяння зайнятості молодих людей з інвалідністю.

Напрями аналізу стану зайнятості людей з інвалідністю

Ефективність сприяння працевлаштуванню молоді з інвалідністю передбачає здійснення аналітичної роботи з узагальнення статистичної інформації, адміністративних даних ДСЗУ та результатів різноманітних соціологічних опитувань, що проводяться для аналізу проблем людей з інвалідністю. Важливим аспектом аналітичної роботи є визначення кількісних та відносних показників, як працюючих, так і непрацюючих людей з інвалідністю. До їх переліку слід включити:

- статево-вікові характеристики;
- освіту;

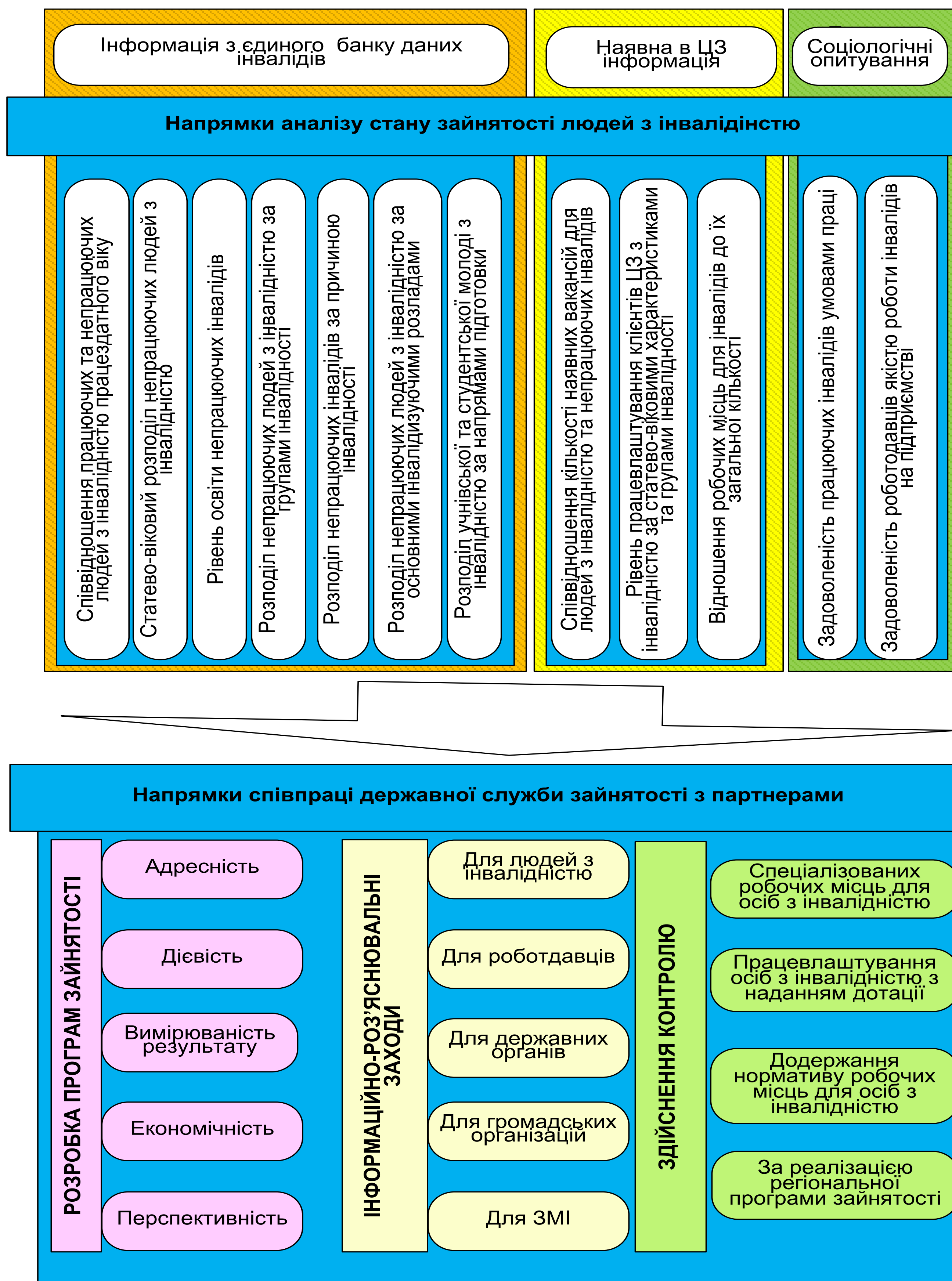


Рис. 6. Напрями інформаційно-аналітичного забезпечення центрами зайнятості співпраці з партнерами щодо сприяння зайнятості молоді з інвалідністю

- групу інвалідності;
- причину інвалідності;
- основні інвалідизуючі розлади;
- напрямами підготовки учнівської та студентської молоді з інвалідністю;
- наявні вакансії для людей з інвалідністю;
- статево-вікові характеристики та групи інвалідності працевлаштованих осіб з інвалідністю;
- задоволеності працюючих людей з інвалідністю умовами праці;

Окрім зазначеного, важливими показниками, що характеризують стан проблеми є кількісні та відносні показники підприємств, що працевлаштовують людей з інвалідністю; задоволеності роботодавців якістю роботи людей з інвалідністю на підприємстві.

Об'єктивну інформацію щодо трудових орієнтацій молоді з інвалідністю можуть дати соціологічні опитування. На жаль, спеціальні опитування цієї категорії населення проводяться рідко, але в багатьох дослідженнях проблеми, пов'язані з зайнятістю і працею людей з інвалідністю, аналізуються в контексті інших проблем. Зокрема, це стосується питань задоволеності працюючих осіб з інвалідністю умовами праці та роботодавців – якістю роботи працівників з інвалідністю.

Проте в межах своїх функціональних обов'язків спеціалісти ЦЗ постійно взаємодіють як безпосередньо з особами з інвалідністю, так і з партнерськими установами, що опікуються людьми з інвалідністю. Тому організувати проведення опитування можна на основі певної формалізації спілкування з ними. Так, особам з інвалідністю, що звернулись безпосередньо до ЦЗ, можна запропонувати дати відповіді на запитання спеціально розробленої анкети. Працюючих осіб з інвалідністю доцільніше опитувати через партнерські установи. Докладніше процедура опитування подана в додатку 1.

Результати соціологічних опитувань мають широко застосовуватися у практичній діяльності центрів зайнятості. Інформація, отримана під час опитування дає змогу якісно охарактеризувати стан та гостроту проблеми, виявити напрями удосконалення форм, методів та засобів з підвищення конкурентоспроможності осіб з інвалідністю на ринку праці, пошуку й підбору роботи.

Напрями співпраці ДСЗУ з партнерами

Центри зайнятості забезпечують партнерську взаємодію, що спрямована на здійснення комплексу заходів щодо працевлаштуванню молоді з інвалідністю за допомогою трьох основних форм роботи: розробка програм зайнятості, інформаційно-роз'яснювальна роботи та діяльність з контролю за додержанням законодавства.

Розробка програм зайнятості. Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" державна та регіональні програми зайнятості є основним засобом координації діяльності державних органів з реалізації державної політики зайнятості. Таким чином, програми зайнятості допомагають об'єднати вирішення проблем зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики, координувати діяльність органів державної виконавчої влади, державної служби зайнятості, профспілкових організацій, організацій роботодавців та інших партнерів.

Головна мета територіальних програм зайнятості – сприяти працевлаштуванню та трудовій зайнятості працездатного населення і запобіганню масовому безробіттю шляхом здійснення активної політики на ринку праці. В цих програмах доцільно передбачати заходи сприяння зайнятості молоді з інвалідністю (у розділі щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю). Заходи, які доцільно включити в означений розділ програми мають бути орієнтовані на:

- забезпечення адресності, що визначається спеціалізацією передбачених заходів сприяння зайнятості відповідно до статево-вікових та медико-соціальних характеристик людей з інвалідністю;
- забезпечення дієвості, що передбачає адекватність запланованих заходів потребам визначених цільових груп;
- забезпечення вимірюваності результату, передбачає формулювання конкретних завдань, а також очікуваних результатів їх реалізації;
- забезпечення раціональних витрат коштів відповідно до очікуваних результатів;
- забезпечення перспективності, що базується на досягненні позитивних результатів не лише на сучасний момент, а й у перспективі.

Інформаційно-роз'яснювальна робота – важливий аспект співпраці ЦЗ з усіма партнерами і має здійснюватись за такими напрямами:

- інформування партнерських установ про стан ринку праці, про підприємства, на яких працює більш як 8 осіб, а також про послуги, що надавались центром зайнятості людям з інвалідністю, у т.ч. молоді;
- організація спільних інформаційних кампаній та масових заходів за участю партнерів;

- надання інформаційних послуг молодим особам з інвалідністю, що направлені партнерськими установами або звернулись до центру зайнятості самостійно;
- організація інформаційних куточків у партнерських установах з інформацією про послуги центрів зайнятості особам з інвалідністю;
- організація заходів для роботодавців – тематичних семінарів, конкурсів "Кращий роботодавець року", круглих столів спрямованих на працевлаштування молодих осіб з інвалідністю, та ін.
- збір інформації про навчальні заклади (загальні та спеціальні) даного міста, району, області, інших регіонів, які здійснюють навчання людей з інвалідністю, а також про умови навчання та поширення її у партнерських організаціях.

Загальною метою проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи ЦЗ з партнерами щодо сприяння зайнятості молоді з інвалідністю є залучення до вирішення цієї проблеми усіх зацікавлених сторін, формування активної позиції на ринку праці осіб з інвалідністю та підвищення відповідальності державних органів та установ, роботодавців за прийом на роботу цих громадян, створенням умов для продуктивної праці.

Можливості ДСЗУ щодо формування громадської думки в аспекті позитивного ставлення до молоді з інвалідністю, необхідності її працевлаштування реалізуються шляхом інформаційного впливу на суспільну свідомість через існуючі відносини з партнерами та клієнтами (рис. 7).

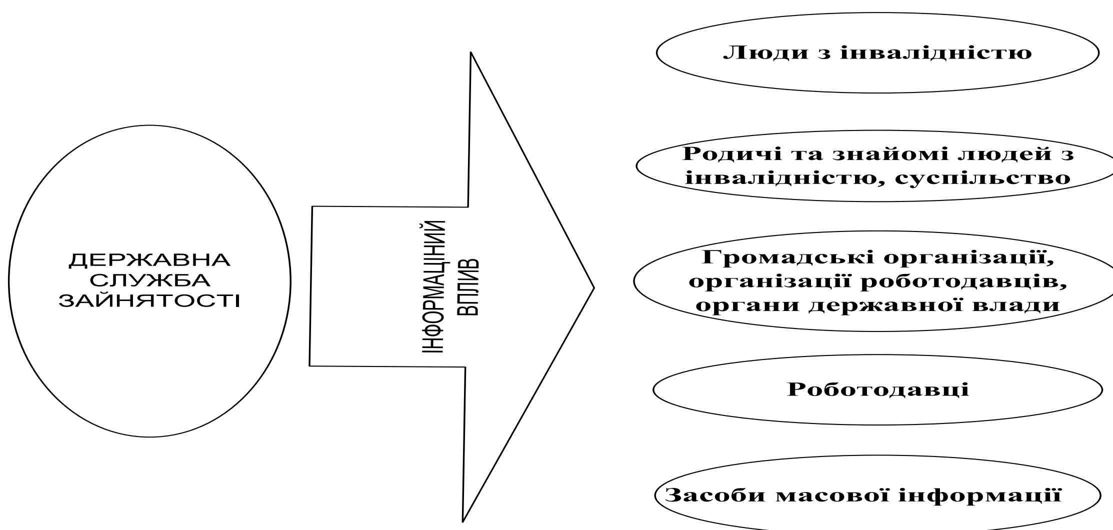


Рис. 7. Об'єкти інформаційного впливу ДСЗУ

Проблема забезпечення прав на працю молоді з інвалідністю потребує усунення цілої низки негативних стереотипів, що панують у громадській думці з приводу професійних можливостей цих громадян.

Тому пріоритетним напрямом роботи центрів зайнятості є формування позитивного ставлення суспільства до зайнятості осіб з інвалідністю, особливо з числа молоді, до необхідності вирішення проблем їх працевлаштування. Така робота має постійно вестися центрами зайнятості через різноманітні інформаційні канали – засоби масової інформації, листівки й брошури, спеціальні заходи, спілкування з роботодавцями.

Важливим аспектом забезпечення ефективності інформаційно-роз'яснювальної роботи є комплексність інформації, що передбачає її актуальність для різних категорій партнерів.

Здійснення контролю. Державний захист прав осіб з інвалідністю та дотримання усіма суб'єктами ринку праці вимог чинного законодавства покладає на державні органи обов'язки та повноваження здійснення контролюючої діяльності. Дієвість контролю полягає в реальних наслідках виявлення порушень чинного законодавства, усунення недоліків, забезпечення дотримання прийнятих норм і правил. Система державного контролю – це один з основних механізмів забезпечення державного захисту. В системі сприяння та забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю контроль здійснюється:

- за створенням та функціонуванням спеціалізованих робочих місць для осіб з інвалідністю;
- за працевлаштуванням з наданням дотації;
- за додержанням нормативу робочих місць для людей з інвалідністю;
- за реалізацією положень регіональної програми зайнятості щодо прав осіб з інвалідністю на трудову зайнятість.

Взаємодія державних органів щодо контролю за додержанням прав осіб з інвалідністю, зокрема з числа молоді, базується на принципах системності та регулярності. Контроль здійснюється шляхом вжиття відповідних заходів самостійно або передачі результатів і висновків уповноваженим органам для прийняття рішень.

Ефективність заходів контролю визначається не лише кількістю перевірок, накладених санкцій та розмірами штрафів, а перш за все станом зайнятості осіб з інвалідністю, рівнем їхньої зарплати, отже, дієвістю попереджувальних заходів. Резервом підвищення ефективності контролюючої діяльності є формування відкритих стосунків з усіма сторонами, інтенсифікацією інформаційного обміну між партнерськими установами тощо.

Із перших вуст: можливості громадських організацій людей з інвалідністю

Розповідає Тетяна Баранцова, керівник громадської організації "Асоціація молодих інвалідів східного Донбасу – Схід" ("АМІ–Схід").



"Громадська організація "АМІ–Схід" була створена у Луганську 2002 році активом молоді, яка має обмежені фізичні можливості (пересувається за допомогою інвалідних візків). Нашою початковою метою було надати молодим людям з інвалідністю допомогу в отриманні професійної та вищої освіти, адже освіта підвищує конкурентоспроможність кандидата на працевлаштування і у свою чергу, покращує перспективи соціальної адаптації, влаштування особистого життя тощо.

Зараз діяльність нашої організації поширюється на весь Луганський регіон. До "АМІ–Схід" входять 18 громадських організацій людей з інвалідністю, а загальна кількість наших членів – близько 7 тис. осіб, переважно діти та молодь з інвалідністю різних нозологій, а родичі людей з обмеженими фізичними можливостями. Наша громадська організація входить до складу Національної Асамблеї інвалідів України, Коаліції захисту прав інвалідів та осіб з інтелектуальною недостатністю, інших загальнодержавних об'єднань.

"АМІ–Схід" здійснює широкий комплекс заходів, спрямованих на інтеграцію у суспільство дітей та молоді, що мають різні категорії інвалідності. Серед цих заходів, зокрема, юридичне, соціальне, психологічне, профорієнтаційне консультування, допомога соціальних працівників, підготовка молоді до вступу у ВНЗ, організація занять з логопедами та дефектологами тощо. Ми організуємо навчальні семінари соціально-правового спрямування, тренінги, навчально-реабілітаційні табори, фестивалі, конкурси, виставки, гуртки за інтересами, ярмарки вакансій. "АМІ–Схід" координує діяльність об'єднань людей з інвалідністю та партнерських організацій області щодо допомоги особам з інвалідністю, проводить навчання для їхніх спеціалістів, здійснює залучення та підготовку волонтерів. Окремим напрямом нашої роботи є соціальна реабілітація осіб із розумовою відсталістю.

Всі наші послуги є безкоштовними. Фінансування нашої діяльності забезпечується за рахунок грантів міжнародних та благодійних організацій й місцевого бюджету. На жаль, на наші численні програми ресурсів завжди не

вистачає. Особливо гостро стоїть проблема приміщень для офісу та проведення семінарських занять.

Наша громадська організація розвиває співпрацю з обласною службою зайнятості. Спільними зусиллями ми організуємо тренінги та семінари з різних аспектів сприяння зайнятості молоді з інвалідністю: центр зайнятості надає нам приміщення, обладнання, делегує спеціалістів, а ми забезпечуємо формування груп, їх перевезення тощо. Зараз збираємось розширяти та поглиблювати наше співробітництво із ДСЗУ, оскільки розуміємо, що у центра зайнятості є значні можливості допомогти конкретній людині з інвалідністю (щодо профорієнтації, підбору роботи, профнавчання тощо). У свою чергу, ми маємо "вихід" і на тих людей з інвалідністю, які бажають працювати, проте не зареєстровані в ДСЗУ, адже більшість наших членів є молодими людьми – найбільш працездатною та активною категорією населення. Спільно з центром зайнятості ми проводимо різноманітні семінари для молодих людей з інвалідністю, спрямовані на розвиток їхньої мотивації до праці, формування активності в пошуку роботи, опанування відповідною технікою. Причому намагаємося залучати до роботи семінарів молодь з конкретною нозологією, спільно з центрами зайнятості здійснюємо підбор працівників із числа молоді з інвалідністю на замовлення підприємств тощо. Крім того, наш персонал знає проблеми людей з інвалідністю із середини, та має спеціальну підготовку. Відповідні знання і навички можуть бути в пригоді спеціалістам центрів зайнятості та інших державних структур. Окремих молодих людей з інвалідністю, які звертаються безпосередньо до центру зайнятості, доцільно спрямовувати до нас для отримання консультацій з юридичних, психологічних, соціальних питань та й просто для спілкування з тими, хто вже знайшов роботу і влаштував своє життя.

Вважаю, що особливо важливим напрямом роботи центрів зайнятості є надання дітям із інвалідністю та їхнім батькам ґрунтовної і всебічної профорієнтаційної допомоги. Адже ці діти часто соціально неадаптовані й не знають своїх можливостей у сфері праці, деколи навіть не можуть визначитися, що вони бажають робити в подальшому житті. Також вважаю, що надто важливо направляти до громадських організацій людей з інвалідністю – клієнтів центрів зайнятості, які отримали інвалідність у дорослому віці і перебувають у стані розгубленості, навіть психологічного шоку. Спілкування з такими, як вони, участь у наших заходах прискорять їхню соціальну адаптацію, допоможуть формуванню впевненості, набуттю знань і навичок для пошуку роботи, ефективного працевлаштування, прискорять адаптацію на робочому місці.

Наш сайт: www.ami-cxid.org.ua."

Із перших вуст: створюємо робочі місця самі для себе

Розповідає Дмитро, керівник спеціалізованого підприємства "Віденський ліс".



"Існує стереотип, що незрячі не здатні працювати. Проте насправді це не так, і у незрячих працівників є навіть переваги Одна з них – підвищена чутливість пальців, тому ці працівники можуть впоратися із деякими операціями навіть краще за зрячих. Ми створили наше підприємство для забезпечення трудової зайнятості людей з інвалідністю, переважно – із проблемами зору. Спочатку ми виготовляли найпростішу продукцію – хлібні лотоки. Потім почали виробляти інші столярні вироби – віконні рами, двері тощо. Будь-який столярний виріб потребує шліфування. Вторинне шліфування (після нанесення лаку) – найбільш тонка робота, яку незрячі виконують бездоганно. Тому продукція нашого підприємства – високої якості.

Зараз підприємство розвинулося, створена виробнича база. Для стабільної роботи нам необхідне лише постійне завантаження. Не потрібно вигадувати якусь спеціальну роботу для незрячих: дайте реальні замовлення, і ми їх виконаємо. Багато проблем можна вирішити за допомогою державного замовлення, проте, на жаль, в тендерах доводиться брати участь на загальних умовах.

Якщо будуть замовлення, ми зможемо розширити виробничу базу, набрати додатковий персонал, особливо молодих працівників, позаяк є молодь з інвалідністю, яка готова працювати на нашому підприємстві, адже в нас досить гідна зарплата."

Розділ III. Діяльність центрів зайнятості щодо розвитку конкурентоспроможності молодих людей з інвалідністю на ринку праці

3.1. Форми і методи підвищення мотивації до трудової зайнятості та розвитку соціальної компетентності молодих людей з інвалідністю на ринку праці

Підвищення мотивації до праці

У певної частини молодих людей з інвалідністю спостерігається недостатній рівень мотивації до праці – і саме це є однією з головних перешкод до забезпечення їхньої трудової зайнятості. Причому в даному випадку більш коректно говорити не про *низьку*, а саме про *недостатньо високу* мотивацію, адже цим людям, порівняно з іншими необхідно подолати більше перешкод, прикласти більше зусиль для того, щоб працевлаштуватися й працювати. Отже, і мотивація до праці в них має бути вищою, ніж у інших.

Таким чином, підвищення рівня мотивації до праці є одним з головних завдань у системі заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості молоді з інвалідністю. Всі інші заходи центрів зайнятості – підбір вакансій, профорієнтація, профнавчання, різноманітні семінари тощо – будуть малоефективними, якщо у людини з інвалідністю не буде твердого бажання працювати.

Молоді люди з інвалідністю з точки зору мотивації до праці являють собою дуже різнорідну групу: у деяких з них ця мотивація достатньо висока, у декого – ні, у декого – відсутня взагалі. При цьому немає прямої залежності між рівнем мотивації до праці та ступенем або характером інвалідизації.

Мотивуванням клієнта до праці, у тій або іншій формі, мають займатися всі спеціалісти центру зайнятості, які спілкуються з молодою людиною з інвалідністю з будь-якого приводу під час відвідування ним центру зайнятості. Окрім цього, в багатьох випадках потрібні спеціальні заходи із посилення мотивації до праці: мотиваційна бесіда, спрямування на відповідний семінар (сценарій такого семінару наведений у додатку 2). Це є особливо важливим, якщо клієнт не має достатньої мотивації до праці, про що може свідчити таке:

- клієнт тривалий період не працював;
- клієнт має нереалістичні, неадекватні очікування щодо майбутньої роботи (професії, зарплати, місця роботи, посади і т. ін.);

- клієнт скептично ставиться до можливостей й змісту послуг центру зайнятості, нарікає на цілковиту відсутність достойних вакансій тощо;
- клієнт вважає, що державні структури взагалі не в змозі допомогти йому знайти роботу;
- клієнт прямо заявляє, що не бажає працювати.

Для переважної більшості людей початок трудової діяльності відразу після періоду навчання є природним процесом, що зумовлюється традицією, способом життя, культурними й соціальними нормами, і люди часто навіть не замислюються над тим, чому вони починають працювати. Тобто їхня мотивація до праці хоча і не усвідомлюється повністю, проте виявляється сформованою під впливом виховання, прикладу батьків, оточення тощо. Це відноситься й до частини молодих осіб з інвалідністю, які працевлаштовуються самостійно, без звернення до центру зайнятості. Але у певної частини молодих людей з інвалідністю цей природний процес спрямованості на трудову діяльність із різних причин виявляється перерваним вимушеним періодом безробіття та/або тим, що оточення і суспільство формують в них утриманську позицію. В цьому випадку потрібна кропітка робота із поновлення мотивації. Причому це майже неможливо зробити лише виховними методами, коли людину переконують, що вона має працювати, "тому що так треба", "тому що інші працюють" тощо. Ці методи є дієвими у дитячому віці, проте на молодих людей вони скоріше за все вплинуть недостатньо ефективно, особливо якщо в цих осіб є досвід того, що можна жити й не працюючи.

Один з ефективних способів підвищення рівня мотивації до праці відносно дорослої людини полягає у наданні клієнту допомоги з виявлення власних смислів своєї трудової діяльності. Це можна зробити у формі індивідуального завдання чи вправи на семінарі, обговорити під час бесіди із спеціалістом центру зайнятості, згадати при підборі вакансій тощо. Звісно, істотно відновити або створити повністю нову мотивацію під час відносно нетривалої консультації або семінару неможливо. Проте можливо запустити процеси активізації вже існуючої мотивації, що знаходиться у людини в неактуальному, "сплячому" стані, направити хід думок клієнта у потрібному напрямі. Якщо в молодої людини цієї мотивації немає взагалі, зусилля спеціалістів служби зайнятості щодо її працевлаштування скоріше за все виявляться марними, і потрібною є більш складна мотиваційна робота із залученням психологів.

При цьому не можна обмежувати сенс трудової діяльності лише отриманням заробітку. Заробіток звичайно є важливим, проте не єдиним мотивом до праці. У людей з інвалідністю грошова мотивація до праці може бути знижена, оскільки вони, з одного боку, мають інші джерела доходу (пенсію чи допомогу по інвалідності, підтримку рідних тощо). З іншого боку, розмір очікуваного заробітку молодих людей з інвалідністю може бути відносно низьким через обмеження у здатності виконувати посадові обов'язки, що зумовлене станом здоров'я, через неможливість працювати повний робочий день, низьку кваліфікацію та невеликий досвід роботи тощо. Тобто часто очікуваний розмір заробітку, якщо розглядати його як головний мотив до праці, на думку людини не компенсує їй витрати часу та зусиль. Тому при роботі із молодою людиною з інвалідністю обов'язково потрібно акцентувати увагу як на грошовій мотивації, так і на інших, крім заробітку, смислах праці.

Нижче наведений орієнтовний перелік взаємопов'язаних мотивів (смислів) трудової зайнятості, що їх може визначити для себе важливими молода людина з інвалідністю. Під час надання послуг з працевлаштування, семінарів, профконсультаційних бесід треба не нав'язувати клієнту ці мотиви, а створити умови для того, щоб він відшукував їх самостійно, визначився щодо їх значення для себе.

1. Робота приносить ***заробіток***, а він дає людині можливість витрачати значно більше коштів, ніж дозволяє допомога по інвалідності.
2. Робота надає людині ***можливості спілкування*** з клієнтами та колегами по роботі, ***відчувати свою належність*** до трудового колективу.
3. При правильному підборі професії та місця роботи людина може ***самореалізовуватися,*** отримувати ***задоволення від праці***, творчості при виготовленні якогось матеріального чи інтелектуального продуку.
4. Робота, втілена в результатах праці, дає особі ***відчуття своєї корисності іншім людям***.
5. Наявність роботи сама по собі ***змінює соціальний статус*** людини з інвалідністю – перетворює її з державного утриманця на людину, яка сама забезпечує свої матеріальін потреби; робота дає підстави для ***соціального визнання, самоповаги***.
6. Чимало місць роботи дають ***змогу для кар'єрного зростання***. Це стосується не лише "офісних", але й робітничих професій (де, зокрема, є перспектива отримати більш високі розряди). Кар'єрне зростання, у свою чергу, створює додаткові умови для самореалізації, а

отже – для соціального визнання, ***підвищення соціального статусу***. Для деяких людей може бути важливою ***перспектива зайняти керівну посаду***.

7. Наявність постійного заробітку розширює ***можливість встановлення близьких відносин, створення сім'ї***. Також, працюючі батьки є гарним прикладом для дітей.
8. Порівно з пенсією, трудовий заробіток дає значно більше ***можливостей для дозвілля, відпочинку***, ***реалізації власних життєвих проектів*** (будівництво житла, купівля автомобіля, початок власної справи тощо).
9. Наявність роботи ***дисциплінує, упорядковує життя людини***.
10. Трудова зайнятість ***робить життя змістовним, наповненим, урізноманітнює*** його.

Звертати увагу клієнта на всі або окремі мотиви до праці бажано як під час цільової співбесіди (семінару), так і в інші слушні моменти співпраці з клієнтом.

Враховувати визначені клієнтом мотиви необхідно при підборі йому професії, форми та виду зайнятості. Наприклад, якщо для людини важливим є спілкування з колегами, належність до трудового колективу, їй меншою мірою підійде надомна робота; якщо людина орієнтована на підвищення соціального статусу, їй не придасться низькокваліфікована, "непрестижна" професія тощо.

Один з основних прийомів, що доповнює виявлення мотивів до зайнятості, є обговорення з людиною з інвалідністю відповідності її поточного професійного вибору життєвій перспективі. Якщо молода людина усвідомить, що її рішення щодо працевлаштування є однією із складових її "життєвого проекту", із більшою ймовірністю можна сподіватися на активність у пошуку роботи та вдале працевлаштування.

Для молодих клієнтів, які не мають досвіду трудової зайнятості та/або довгий час не працювали, особливо важливо допомогти розвити мотивацію до трудової зайнятості. Можна припустити, що оскільки людина тривалий час не працювала, вона має якісь приховані психологічні вигоди від стану безробіття. У співпраці з клієнтом важливо не ігнорувати ці вигоди, а допомогти йому осмислити їх, порівняти із перевагами трудової зайнятості та зробити вибір на користь працевлаштування. Для цього клієнту можна запропонувати записати переваги трудової зайнятості та переваги від незайнятості у два стовпчика, наприклад:

Чим мене приваблює незайнятість ⊖	Переваги зайнятості ⊕
1. Самостійно розпоряджатися власним часом *2. Відсутність стороннього керівництва* *3. Можливість займатися справами, які є цікавими для людини*	*1. Наявність заробітку* *2. Соціальне визнання* *3. Самореалізація* *4. Кар'єра* .....

Далі клієнту необхідно запропонувати оцінити кожен пункт відповідно до ступеня його важливості за десятибальною шкалою. Підсумок балів дасть дуже приблизну оцінку того, наскільки людина готова розпочати трудову діяльність. Проте не потрібно розглядати це завдання як тест, адже підрахунок балів – це просто матеріал для подальших роздумів та розробки стратегії мотиваційної роботи. Бажано, щоб клієнт самостійно зробив висновок про необхідність і корисність для нього трудової зайнятості, про те, що окремі переваги від незайнятості, якими б важливими для нього вони не були, не компенсують переваг праці. Також можна проаналізувати найбільш значущі пункти серед переваг стану незайнятості та будувати подальшу профорієнтаційну консультацію чи підбір роботи з їх врахуванням. Наприклад, якщо для клієнта є дуже важливою можливість самостійно розпоряджатися власним часом, йому більш підійде робота із вільним графіком, надомна праця, самозайнятість.

Якщо мотивація до працевлаштування є надвисокою, тобто коли для людини влаштування на роботу стає "питанням життя чи смерті", це призводить до надмірного напруження й стресу, адже кожна невдача у пошуку роботи викличе в неї велике розчарування. В результаті такий клієнт може взагалі опустити руки, відмовитися від намірів праце-влаштуватися. Отже, цим клієнтам необхідно надавати психологічну підтримку в процесі пошуку роботи.

Ще одним напрямом мотиваційної роботи може бути розгляд страхів клієнта. Клієнт може не працювати та не виявляти активності у пошуку роботи через те, що його лякають якісь аспекти майбутнього працевлаштування: неприйняття трудовим колективом, нездатність впоратися із виробничими завданнями, страх погіршення здоров'я, побоювання втратити пенсію (допомогу) тощо. Важливо обговорити із клієнтом його страхи та їх обґрунтованість. Цілеспрямовано та системно цією роботою має займатися не лише спеціаліст з працевлаштування, а й інші спеціалісти центру зайнятості. Важливо разом з клієнтом знайти засоби, інструментарій подолання проблем, що викликають острах. Для цього потрібно сформувати у клієнта впевненість, що і після праце-

влаштування він може звернутися до центру зайнятості й інших соціальних служб, громадських організацій за підтримкою, та пояснити йому порядок такого звернення.

У разі якщо клієнт потребує ґрунтовної роботи з підвищення мотивації, потрібно разом із ним розглянути можливість його звернення за поглибленою психологічною консультацією до відповідних соціальних служб, громадських організацій, психолога-психотерапевта тощо.

В роботі з мотивування до праці молодих людей з інвалідністю необхідно розрізняти два взаємодоповнюючих завдання: підвищення рівня мотивації до праці взагалі та до працевлаштування на тих умовах, які реально існують на місцевому ринку праці. Останнє є важливим, оскільки у деяких молодих людей з інвалідністю можуть бути завищені, нереалістичні очікування щодо професії, зарплати, характеру роботи тощо.

Для того щоб підвищити мотивацію клієнта до праці на реальних умовах, можна провести всебічне та докладне ознайомлення клієнта із реальним станом справ на місцевому ринку праці. Потрібно не переконувати клієнта, що на тих умовах, які він бажає, для нього роботи немає, а постаратися разом із ним неупереджено дослідити місцевий ринок праці. Це може зробити очікування клієнта більш реалістичними. Проте при цьому не можна обмежуватися лише спеціалізованими вакансіями для людей з інвалідністю, адже клієнт може бути прийнятий на вільне робоче місце із загальної бази даних, організувати власну справу тощо. З іншого боку, усвідомлення власного становища на ринку праці для деяких клієнтів із інвалідністю може бути дуже болісним, тому цю роботу потрібно здійснювати з особливою обережністю та делікатністю, постійно надаючи клієнту емоційну підтримку.

Якщо доступні для клієнта вакансії є для нього непривабливими взагалі, можна зробити наголос на їх перспективності. Наприклад, можна вказати, що на першу роботу молоді люди часто йдуть не заради грошей, а заради набуття досвіду, який стане в пригоді у подальшому (особливо це стосується спеціалістів із вищою освітою). Можна звернути увагу молодої людини на те, що ця робота дозволить краще розібратися в собі та своїх потребах, набути досвід поводження у трудовому колективі, дасть змогу краще зрозуміти свої бажання та потреби тощо.

Мотивація до самозайнятості (підприємництва)

Орієнтація на самозайнятість молодих людей з інвалідністю складається з таких компонентів:

1) розкриття переваг самозайнятості, а також перешкод, що виникають на цьому шляху;
2) надання загальної інформації щодо започаткування власної справи;
3) надання клієнту практичних порад щодо адаптації робочого простору під його особливі потреби для ефективного здійснення підприємницької діяльності.

Мотивація займає важливе місце в системі орієнтації на самозайнятість. Цей напрямок роботи потребує деякого часу, проте може дати значний ефект. Адже саме самозайнятість дозволяє подолати низку перешкод, які є істотними у процесі пошуку для людини з інвалідністю варіантів праці за наймом: відсутність вільних робочих місць, небажання роботодавців приймати на роботу молодих людей без досвіду роботи, непрестижність роботи за наявними вакансіями тощо.

Проте самозайнятість не є звичайною формою трудової зайнятості, тому на заваді самозайнятості конкретного клієнта часто стають його побоювання, складнощі із визначенням напряму діяльності тощо. Отже, ефективна мотиваційна робота означає не лише надання загальної інформації про самозайнятість, але й розгляд практичних варіантів такої зайнятості. Ця робота може складатися з таких етапів.

I. ***Ознайомлення з особливостями самозайнятості.*** Клієнту розкривається зміст малого підприємництва на основі індивідуальної трудової діяльності та його переваги порівняно з іншими формами зайнятості, особливо для молодої людини з інвалідністю.

II. ***Подолання психологічних бар'єрів.*** Клієнту пропонується пригадати та записати всі епізоди самостійної трудової діяльності, яка здійснювалася ним самостійно, за його ініціативою й на власний ризик (підприємництво, виконання сторонніх замовлень, комерційна діяльність тощо), якщо такі були.

Також пропонується пригадати та записати імена декількох родичів, знайомих, друзів (як з інвалідністю, так і без інвалідності), які займаються підприємницькою діяльністю, та обговорити її успішність.

III. ***Визначення напряму діяльності***. З клієнтом обговорюється можливість організації ним власної справи за його професією або професією, яку він збирається здобувати.

Іноді клієнт не бачить можливості або не має бажання займатися самозайнятістю за своєю основною професією. В такому разі можна розглянути перспективи організації ним власної справи на основі побутових або загальних умінь (наприклад, навичок столярства, роботи з комп'ютером, ремонтування, рукоділля і т.ін.). В цьому випадку йому пропонується виконати таку вправу:

1) записати на аркуші свої трудові вміння та навички: "*Я умію/можу:*" (таблиця 1, стовпчик 1). Бажано, щоб клієнт пригадав якомога більше вмінь/занять, – як тих, що пов'язані з його існуючою або майбутньої професією, так і супутніх навичок, побутових вмінь;
2) оцінити ці вміння за шкалою: *вмію виконувати; вмію виконувати добре; професіонал; експерт* (стовпчик 2);
3) оцінити вміння за рівнем: *не подобається; можу робити; подобається; дуже подобається* (стовпчик 3);
4) оцінити, наскільки даний вид діяльності (який припускає можливість самозайнятості у вигляді малого підприємництва) потрібний у даній місцевості (стовпчик 4), за шкалою: *не потрібний, потрібний, дуже потрібний*.

Таблиця 1

Вміння	Професіона-лізм	Уподо-бання	Потріб-ність
1	2	3	4
Я умію / можу: *1.* *2.* *3.*			

1. Вміння: професійні вміння, супутні навички, побутові уміння, хобі.
2. Професіоналізм: вмію виконувати (+), вмію виконувати добре (++), професіонал (✓), експерт (✓✓).
3. Уподобання: не подобається (–), можу робити (+), подобається (✓), дуже подобається (✓✓).
4. Потрібність цієї діяльності у даній місцевості: не потрібна (–), потрібна (+), дуже потрібна (✓).

Почати виконання цього завдання потрібно із спеціалістом, продовжувати його виконувати клієнт може самостійно. Бажаний час виконання – не менше 30-40 хвилин.

Як правило, клієнт, за умови докладання певних інтелектуальних зусиль, може пригадати декілька навичок, якими володіє, окрім основної

професії (наприклад, комп'ютерні спеціальності або ті, що пов'язані із його хобі, побутові навички, найпростіші професії тощо).

IV. ***Висновки.*** Клієнт та спеціаліст обговорюють результати попередніх етапів та можливість організації клієнтом власної справи.

В деяких випадках у клієнта може з'явитися усвідомлення необхідності отримання нової професії чи підвищення кваліфікації. Наприклад, молода людина, яка добре знається на комп'ютерній техніці, може побажати опанувати професію веб-дизайнера чи програміста із подальшою самозайнятістю за цією професією. В цьому випадку сформоване бажання до самозайнятості необхідно доповнити профорієнтаційною консультацією, що дасть клієнту змогу краще зрозуміти свої здібності.

V. ***"Домашнє завдання".*** На завершення співбесіди спеціаліст пропонує клієнту продовжувати обмірковувати можливість зайняття ним самозайнятістю та її напрями. Клієнту пропонується також обговорити з його знайомими підприємцями їхній досвід ведення бізнесу. Наступна співбесіда з цього питання призначається не раніше, як за тиждень.

VI. ***Остаточне рішення.*** Під час наступної співбесіди спеціаліст з'ясовує у клієнта, чи прийняв він рішення. У разі позитивної відповіді – пропонує йому взяти участь у програмах центру зайнятості та партнерських структур, насамперед у семінарах, спрямованих на залучення громадян до самозайнятості та підприємництва.

Скоріш за все основна організаційна проблема, з якою може зіткнутися особа, що зайнята малим або дрібним підприємництвом, – це пошук замовлень (збут продукції). Тому при підготовці осіб для заняття індивідуальною трудовою діяльністю спеціалісту центру зайнятості треба акцентувати увагу саме на їхньому навчанні організації збуту і пошуку потенційних клієнтів. Це можна реалізувати під час стандартних семінарів центрів зайнятості "Як розпочати свій бізнес?" та "Від бізнес-ідеї до власної справи".

Після участі в орієнтаційних семінарах та навчанні клієнт з інвалідністю може на загальних засадах захистити бізнес-план та, якщо він має право, отримати допомогу по безробіттю для заняття підприємницькою діяльністю або розпочати справу за власний кошт. Також можлива участь клієнта у програмах із сприяння самозайнятості громадських організацій, благодійних фондів. Такі програми діють у більшості регіонів України. Проте, оскільки вони маловідомі молодим людям з інвалідністю, центри зайнятості мають самі збирати відповідну інформацію та надавати її клієнтам.

Форми й напрями підвищення соціальної компетентності на ринку праці

Для розвитку соціальної компетентності на ринку праці молодим людям з інвалідністю надається комплекс знань, вмінь та навичок, що визначають здатність результативно сприяти власному працевлаштуванню. Це стосується ефективного здійснення ними таких дій, як пошук вакансій, складання резюме, участь у співбесіді із роботодавцем (по телефону та особисто), презентація себе як ефективного працівника тощо.

Заходи з підвищення соціальної компетенції мають тим більше значення, чим більш вразливою на ринку праці є певна категорія незайнятого населення.

Сприяння підвищенню соціальної компетентності на ринку праці молодих людей з інвалідністю має здійснюватися центром зайнятості у таких формах: інформування, індивідуальне консультування, спрямування на тематичні семінари, консультування юриста центру зайнятості тощо. Розглянемо деякі особливості стандартних заходів центрів зайнятості з врахуванням специфіки їх проведення саме для молодих людей з інвалідністю.

Семінари є більш економною альтернативою індивідуального консультування: вони дозволяють донести потрібну інформацію не до одного, а відразу до декількох клієнтів. Організація семінарів для молодих людей з інвалідністю має свої особливості.

Люди із сенсорними порушеннями (незрячі, люди із проблемами у спілкуванні, з вадами слуху тощо) та розумово відсталі потребують індивідуального темпу комунікації та спеціальної організації спілкування (наявності сурдоперекладачів, супроводжуючих осіб тощо). Тому їх консультування доцільно організовувати індивідуально за тим винятком, коли можливо підібрати однорідну групу із певною нозологією. При цьому оптимальний розмір такої групи є меншім, ніж для груп людей без інвалідності (5-8 осіб). Скоріше за все, базовий центр зайнятості не зможе сформувати повну групу людей з інвалідністю схожих нозологій з числа осіб, що перебувають у ньому на обліку як шукачі роботи. Проте він може звернутися по допомогу у формуванні такої групи до громадських організацій людей з інвалідністю та соціальних служб. Доцільно, щоб державні установи та громадські організації на регулярній основі спрямовували на семінари центрів зайнятості молодих людей з інвалідністю, які бажають підвищити соціальну компетентність

на ринку праці. Взагалі, активне залучення до заходів центру зайнятості людей з інвалідністю, які не зареєстровані як шукачі роботи або безробітні, сприятиме суттєвому підвищенню рівня зайнятості серед людей з інвалідністю міста, району.

При організації семінарів для людей з інвалідністю потрібно врахувати особливості їх функціонування (потреба у більшому часі на викладення інформації, пристосованість туалетів, можливість надання першої медичної допомоги тощо). Якщо молода людина з інвалідністю потребує супроводження, бажано залучити до семінару її родичів або супроводжуючу особу.

Молодих людей із відносно легкими розладами функцій організму доцільно, за бажанням, включати до складу загальних семінарських груп за умови, що це не створить істотного психологічного дискомфорту для них та інших учасників.

Спеціальні заходи центру зайнятості щодо підвищення соціальної компетентності молодої людини з інвалідністю полягають у тому, щоб максимально повно ознайомити клієнта із медичними, соціальними, правовими особливостями його стану, що є істотними для працевлаштування. При реалізації цих спеціальних заходів слід враховувати такі обставини.

1. Основою всіх заходів, що їх можуть здійснювати державні органи з медичної, соціальної, трудової адаптації людей з інвалідністю є індивідуальна програма реабілітації. Якщо особа не має цієї програми, важливо спрямувати її до МСЕК (ЛКК) для складання ІПР.
2. Законодавство захищає трудові та соціальні права людини з інвалідністю, проте ці права не завжди забезпечуються роботодавцями або державними структурами. Тому важливо надати людині з інвалідністю максимально повну інформацію щодо її прав, для чого вона направляється на консультацію до юриста центру зайнятості та/або громадської організації, що опікується людьми з інвалідністю.
3. Державна система соціальної підтримки людей з інвалідністю включає багато компонентів, але люди не завжди мають щодо них всю необхідну інформацію. Тому центри зайнятості повинні забезпечити їх максимально повною інформацію про систему державної підтримки осіб з інвалідністю, функції та повноваження державних органів, їх контактні дані.
4. Багато функцій із соціальної підтримки людей з інвалідністю ефективно виконують громадські організації. Тому важливо, щоб клієн-

ти з інвалідністю мали змогу отримати в центрі зайнятості повну інформацію про діючі в регіоні громадські організації, що опікуються людьми з інвалідністю, а в разі потреби – спрямовуватися до них.

Залежно від потреби та можливостей, центри зайнятості мають здійснювати й інші заходи щодо посилення соціальної компетентності молодих людей з інвалідністю на ринку праці. Всі ці заходи потрібно здійснювати комплексно.

Наприклад, до центру зайнятості звертається молода людина із суттєвими обмеженнями у пересуванні, яка використовує інвалідний візок. Майже обов'язковою умовою подальшого працевлаштування цієї людини є забезпечення їй можливості діставатися до місця майбутньої роботи, для чого потрібен власний автомобіль. Надання ґрунтовної консультації щодо отримання від держави на пільгових умовах автомобіля не входить до компетенції служби зайнятості, проте без нього всі інші заходи із сприяння працевлаштуванню (профорієнтація, підбір вакансій тощо) можуть виявитися даремними. Тому спеціаліст центру зайнятості має роз'яснити молодій людині у загальних рисах умови та можливість отримання такого автомобіля, надати інформацію про державні структури, до яких потрібно звернутися, та роз'яснити процедуру такого звернення.

Із перших вуст: якщо є бажання і воля – труднощі можна подолати

Розповідає Віталій Бабенко, 34 роки, спеціаліст із страхування, I група інвалідності.



"Я ливарник за фахом, але після травми працювати за спеціальністю більше не міг. Проте й без роботи перебувати не хотів.

У 2002 році за кошти Фонду соціального захисту інвалідів поступив на економічний факультет університету. Професію економіста обрав тому, що вона є досить поширеною та затребуваною. Для навчання людей з істотними обмеженнями у пересуванні в університеті не було створено ніяких умов. Але я поступово напрацював свої методи виходу із складних ситуацій, та й викладачі ставилися до мого положення із розумінням (наприклад, спускалися на перший поверх, щоб прийняти іспити).

Ще до закінчення навчання почав працювати начальником відділу збуту, але підприємство невдовзі припинило діяльність. Знову почав шукати роботу.

Згодом отримав від держави автомобіль, що значно розширило мої можливості. За сприяння знайомих влаштувався водієм (із власним автомобілем) до відділення страхової компанії. Працюючи водієм, поступово вникав у нюанси страхового бізнесу (стала в пригоді економічна освіта) і згодом почав приробляти як страховий агент. На жаль, через деякий час відділення компанії було закрито.

Але в мене вже був досвід роботи та напрацьована клієнтура. Влаштувався страховим агентом у компанію "ПРОСТО-страхування". Спочатку працював позаштатним співробітником, отримуючи лише відсоток від суми проданих страхових полісів. Але невдовзі керівництво побачило, що я корисний працівник, та запропонувало місце у штаті. Взагалі, із керівництвом мені пощастило. До моєї ситуації поставилися з розумінням, створили прийнятні умови для роботи, організували робоче місце, зменшили кількість обов'язкових годин роботи в офісі тощо. Колектив теж прийняв мене добре. Тепер на роботі вже не звертають особливої уваги на те, яка в мене група інвалідності, головне, що я приношу компанії гроші.

Робота мене влаштовує. Подобається те, що я сам-собі господар, подобається можливість спілкування з людьми, повага колег, кар'єрні перспективи. Мені важливо, що робота не дає розслаблюватися, стимулює

до постійного навчання, підвищення кваліфікації. Заробіток, певна річ, теж є важливим мотивом до праці, і до того ж дає можливість допомагати батькам-пенсіонерам. Та й просто негарно мужчині сидіти без роботи...".

Із перших вуст: комерція і торгівля – це вихід для людей з інвалідністю

Розповідає Ганна, 32 роки, приватний підприємець, І група інвалідності.



"З шести років я користуюся візком. Закінчила школу, здобула юридичну освіту, декілька місяців шукала роботу, однак мене не брали через інвалідність.

Я звикла розраховувати лише на себе, тому вирішила зайнятися підприємництвом, адже деякий досвід в мене був: з 14 років я допомагала своєму дядькові, підприємцю торгувати на ринку. Я зареєструвалася як приватний підприємець, знайшла торговельне місце і стала продавати запчастини до автомобілів. Торговельне місце було просто неба, тому за поганих погодних умов працювати було важко, особливо у мороз. Проте потрібно було заробляти гроші, адже була мета – виплатити позику за автомобіль, який значно спростив мені життя.

Ускладнює діяльність те, що підприємці із інвалідністю майже не мають ніяких пільг з оподаткування. Немає і додаткового соціального захисту: я навіть не отримувала допомогу по у зв'язку з народженням дитини через те, що маю статус приватного підприємця. Складно навіть потрапити до будівель регулюючих органів, щоб здати звітність. На щастя, попадаються добрі люди, що допомагають, – і в державних структурах, і серед колег-підприємців.

Зараз разом із чоловіком продаємо побутову техніку. Взяли в оренду місце у торговельному центрі. Чоловік також підробляє електриком, а я йому допомагаю: займаюся рекламою, приймаю замовлення і т.д.

Комерція, ринкова торгівля – це вихід для людей із інвалідністю, хоча і не для кожного, адже ця діяльність є важкою і фізично, і емоційно. Проте вона дає можливість заробляти непогані гроші і до того ж самостійно розпоряджатися власним часом, не залежати від роботодавця, постійно бачити нові обличчя, спілкуватися тощо."

3.2. Особливості професійної орієнтації молоді з інвалідністю

Багаторічна практика державної служби зайнятості України довела, що найефективнішим засобом сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці є професійне навчання і професійна орієнтація.

Професійна орієнтація є стандартним компонентом послуг центру зайнятості, хоча для більшості клієнтів вона зводиться до професійної інформації: ознайомлення із змістом професії, попитом на неї, розміром оплати праці, перспективами зайнятості тощо. Однак у роботі з молодими людьми з інвалідністю крім профніформаційних обов'язково потрібні профконсультаційні послуги. Вони в цілому здійснюються за загальною схемою, але із врахуванням таких особливостей:

1) побажання клієнта – молодої людини з інвалідністю щодо вибору професії мають певний пріоритет перед вимогами ринку праці;
2) функціональні обмеження клієнта та їх можлива динаміка накладають додаткові обмеження на варіанти професійного вибору;
3) при підборі професії потрібно враховувати реальні можливості її отримання в доступних навчальних закладах;
4) при підборі підходящої роботи клієнта слід консультувати щодо врахування істотних для нього умов праці;
5) більше значення, ніж зазвичай, має орієнтація клієнта на мале підприємництво і самозайнятість.

1. Врахування побажань клієнта щодо вибору професії. За стандартною схемою профконсультаційної послуги центр зайнятості має враховувати три групи факторів: 1) *бажання клієнта*, 2) *його здібності та можливості*, 3) *потреби ринку праці*. Як правило, завдання профконсультанта в роботі із стандартними клієнтами – знайти оптимальний баланс між потребами ринку праці та бажаннями клієнта і співвіднести отримані результати із його можливостями, при цьому пріоритет має надаватись потребам ринку праці. Але для успішної професійної орієнтації молодої людини з інвалідністю врахування його побажань має дещо більше значення, ніж об'єктивний попит на професію. Акцент на бажаннях клієнта з інвалідністю зумовлюється тим, що для нього трудова зайнятість завжди пов'язана із певними складнощами. Отже, у людини повинна бути досить висока мотивація до праці, щоб подолати ці складнощі. І один з головних факторів, що визначає таку високу мотивацію, – це зайнятість саме за бажаною, "любимою" професією

(спеціальністю). З іншого боку, кількість клієнтів з інвалідністю конкретного центру зайнятості значно менша, ніж інших громадян, тому є реальна можливість кожному з них підібрати роботу, орієнтуючись на його бажання.

При наданні профконсультаційних послуг людині з інвалідністю необхідно враховувати потреби ринку праці, проте вони мають менше значення, ніж зазвичай. Оскільки людина з інвалідністю має постійне джерело доходу (пенсію або державну соціальну допомогу), вона може "дозволити собі" зайнятість за бажаною, проте менш оплачуваною професією. Особа з інвалідністю також може "дозволити собі" працевлаштуватися на умовах часткової зайнятості, приділити пошуку місця роботи більше часу тощо. Це не означає, що клієнтів з інвалідністю доцільно орієнтувати на професії, працевлаштування за якими на даному ринку праці є малоймовірним. Проте на практиці вибір на користь менш оплачуваної, але жаданої професії досить часто є найбільш доцільним.

Запити підприємств, що подають переліки вакансій для працевлаштування людей з інвалідністю не можуть бути належним орієнтиром при профорієнтації. Звісно, у майбутньому працевлаштувати клієнта за професіями із цих запитів буде значно легше. Проте серед вакансій там часто переважають найпростіші та найменш оплачувані роботи (сторож, прибиральник, розклеювач оголошень, кур'єр, різнороб тощо). А для молодої людини з інвалідністю доцільною буде бажана та нешкідлива професія, яка дозволить йому повністю реалізувати здібності, розкрити власний інтелектуальний та творчий потенціал – навіть якщо виникнуть певні складнощі при пошуку роботи за цією професією. Крім того, слід враховувати, що працевлаштування за деякими професіями (наприклад, бджоляра, художника, майстра народних промислів тощо) відбувається переважно у вигляді самозайнятості, тому вакансій за цими професіями не буде у базі центру зайнятості, хоча вони є дуже доцільними для забезпечення ефективної трудової зайнятості людей з інвалідністю.

З іншого боку, потрібно враховувати, що при обранні людиною з інвалідністю бажаної професії часто спостерігається спроба психологічної компенсації: людина мріє працювати саме за тією професією, яка для неї є недоступною через фізіологічні або психологічні обмеження. Тому під час профконсультації підвищену увагу слід приділяти ретельній оцінці фізіологічних та психологічних можливостей клієнта з інвалідністю працювати за конкретною професією.

2. Врахування функціональних обмежень клієнта та їхньої динаміки. При оцінці можливостей клієнта виконувати посадові обов'язки за певною професією, потрібно враховувати його функціональні обмеження, що пов'язані з інвалідизуючим захворюванням. В Україні законодавчо не встановлено обмежень за ознакою інвалідності до праці за будь-якою професією. Проте деякі професії висувають особливі вимоги до стану здоров'я особи[1]. Ці вимоги або взагалі не можуть бути компенсовані за допомогою організаційних чи технічних засобів, або така компенсація є занадто затратною. Це фактично робить неможливим працевлаштування за цими професіями людей із певними видами розладів. Наприклад, слабочуюча людина не буде допущена до керування важкою технікою на будмайданчику; людина з істотними проблемами мови не зможе працювати за професіями, які вимагають постійного усного спілкування (диспетчер, продавець-консультант); для розумово відсталої людини є недоступними професії, оволодіння якими потребує здобуття вищої освіти тощо.

З іншого боку, конкретна молода людина з інвалідністю, як правило, зможе працювати за переважною більшістю існуючих професій. Деякі з цих професій будуть доступними їй в будь-якому випадку, інші – після пристосування робочого місця, створення відповідних умов праці тощо. І не можна орієнтувати людей з інвалідністю лише на обмежений перелік найпростіших професій, тим більше, що інтелектуальні професії, як правило, висувають менші вимоги до стану здоров'я, ніж робітничі.

Для об'єктивної оцінки можливостей особи працювати за певною професією спеціаліст з працевлаштування центру зайнятості має ретельно вивчити його Індивідуальну програму реабілітації, в разі потреби – звернутися за консультацією до медичних установ та громадських організацій, що опікуються людьми з інвалідністю. Підвищену увагу необхідно приділити оцінці психофізіологічних можливостей клієнта працювати за даною професією, зокрема, витримувати емоційні перевантаження. Бажано розглянути "запасні варіанти" з числа суміжних

---

[1] Наприклад, див.: "Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі" (затверджено наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 р.), "Перелік захворювань і вад, при яких особа не може бути допущена до керування відповідними транспортними засобами", затверджено наказом МОЗ №299 від 24.12.99 р.) тощо. Протипоказання до роботи за певними професіями з ненормативних джерел (наприклад, збірок професіограм, інформаційних матеріалів ДСЗУ з описів професій тощо) мають лише рекомендаційний характер та часто не враховують можливостей працювати за певною професією у різних умовах й можливості адаптації умов праці до особливих потреб людини з інвалідністю.

професій на випадок, якщо після отримання професійної освіти молода людина не зможе працювати за даною професією з психологічних причин. Наприклад, якщо клієнт після здобуття юридичної освіти виявить, що не може працювати за жаданою професією адвоката, він має бути підготовлений до можливості працевлаштування за менш емоційно обтяжливою професією юрисконсульта підприємства, консультанта в громадській організації тощо.

При підборі клієнту професії із врахуванням його функціональних обмежень необхідно орієнтуватися не лише на стан здоров'я, але й враховувати можливу динаміку захворювання в майбутньому – аж до настання пенсійного віку. Якщо цього не зробити, можлива ситуація, коли для клієнта із прогресуючим захворюванням професія, що підібрана, стане недоступною за станом здоров'я через декілька років. З'ясувати цю обставину профконсультанту допоможе аналіз ІПР, одержання додаткової консультації у МСЕК, медичних працівників, в громадських організаціях тощо. З іншого боку, потрібно враховувати можливість покращення стану клієнтів із окремими нозологіями через якийсь проміжок часу.

3. Врахування реальних можливостей щодо подальшого професійного навчання. При наданні клієнту профконсультаційних послуг його потрібно спрямовувати не на простіші професії (хоча вони можуть переважати в базі вакансій для працівників з інвалідністю центру зайнятості), а на професії, які потребують високої кваліфікації, ґрунтовного професійно-технічного навчання або вищої освіти. В бесіді можна звернути увагу клієнта на те, що інтелектуальні та кваліфіковані робітничі професії дають молодій людині з інвалідністю більше можливостей для самореалізації, професійного розвитку, працевлаштування, часто праця за ними відбувається у більш сприятливому для здоров'я середовищі.

Особливістю організації професійного навчання людей з інвалідністю є те, що у клієнта не завжди є можливість навчатися у загальних навчальних закладах чи у складі загальних груп. Організація навчального процесу у більшості навчальних закладів розрахована на людей без істотних функціональних обмежень, тому людина з інвалідністю не завжди зможе взяти в ньому участь. Це стосується як вищих, так і професійно-технічних навчальних закладів (за виключенням декількох спеціалізованих).

Таким чином, може виникнути ситуація, коли клієнт не зможе пройти професійне навчання за обраною ним професією, оскільки в доступних йому межах немає відповідних навчальних закладів, присто-

сованих для навчання людей з певним інвалідизуючим розладом. З іншого боку, є спеціалізовані навчальні заклади, які мають сприятливі умови для навчання людей із істотними обмеженнями життєдіяльності, проте як їх кількість, так і спектр спеціальностей, за якими відбувається навчання, є обмеженими.

Отже, під час надання клієнту профорієнтаційних рекомендацій, необхідно ретельно проаналізувати із ним всі реальні можливості професійного навчання за підібраною професією. За потреби спеціаліст з профорієнтації має уточнити певні дані в навчальному закладі, МСЕК (ЛКК), медичних установах, громадських організаціях, що опікуються людьми з інвалідністю тощо.

У разі, якщо професійне навчання за підібраною професією для клієнта є неможливим, йому потрібно підібрати іншу професію. Однак важливо не звужувати можливості професійного навчання людей з інвалідністю, інформувати їх, що воно може відбуватися за різними формами та у навчальних закладах різних типів, а саме:

- у загальних навчальних закладах у звичайних умовах;
- у спеціалізованих навчальних закладах системи соціального захисту (в тому числі навчання в поєднанні із соціальною та медичною реабілітацією);
- у загальних навчальних закладах у спеціалізованих умовах.

Крім того, разом з клієнтом мають бути розглянуті різні можливості фінансування такого навчання (за кошти ФЗДССУВБ, ФСЗІ, ФССНВ, за державним замовленням, за рахунок роботодавця, за власний кошт особи).

4. Надання клієнту з інвалідністю консультації щодо врахування при працевлаштуванні за професією істотних для нього умов праці. Професійна орієнтація молодої людини з інвалідністю не обмежується підбором професії. Зайнятість за однією й тією ж самою професією може відбуватися у різних умовах праці, в тому числі таких, що є несприятливими для клієнта. І клієнт має вміти враховувати цей фактор у майбутньому під час працевлаштування, адже певні умови праці (характеристики виробничого середовища та виробничих завдань) можуть становити серйозну перешкоду трудовій діяльності людини з інвалідністю. Наприклад, людина із захворюваннями органів дихання зуміє зайняти посаду мерчендайзера алкогольних або кондитерських виробів, проте не зможе працювати із побутовою хімією; людина із виразковою хворобою шлунку зможе працювати слюсарем, але не у гарячих цехах тощо.

За підсумками профконсультації людина з інвалідністю має знати, на які саме умови праці їй потрібно звертати увагу при працевлаштуванні, які умови їй протипоказані та яким чином можна їх компенсувати. Під час співбесіди необхідно стисло проаналізувати всі можливі фактори праці та визначити, наскільки вони є важливими для клієнта. Нижче наведений список основних факторів праці.

Санітарно-гігієнічні чинники

– робота на відкритому повітрі, у приміщенні, в умовах побутового мікроклімату;
– повітря: температура, вологість, швидкість руху, кондиціонування;
– освітлення, шум;
– шкідливі умови праці: наявність алергенів, промислового пилу, токсичних речовин, речовин подразнюючої дії, іонізуючої радіації, джерел інфрачервоного випромінювання, електромагнітного поля, вібрації.

Допустиме фізичне навантаження

– гранична разова вага вантажу, що піднімається;
– фізичне навантаження протягом робочої зміни;
– число рухів за годину.

Допустиме інтелектуальне навантаження.

– складність інтелектуальних завдань;
– ступінь навантаження.

Допустима ступінь нервово-психологічного напруження

– складність дій, дефіцит часу, відповідальність та емоційне навантаження, прийняття рішень в умовах обмеженого часу тощо;
– виконання простих або складних дій за індивідуально складеним планом.

Час роботи та відпочинку

– тривалість робочого дня, робота у нічні зміни, у декілька змін;
– вимоги до нормованості робочого дня, часу роботи;
– задана ритмічність трудового процесу (зокрема, робота на конвейєрі);
– необхідність перерв на харчування, лікувальні процедури, прийом ліків тощо;
– ділові поїздки протягом робочого дня, відрядження.

Специфічні та небезпечні умови праці

– робота на висоті;
– обслуговування механізмів, що рухаються;
– робота серед потенційних джерел підвищеного травматизму.

Робоча поза

– вільна, вимушена, постійна, зручне положення корпусу та кінцівок;
– праця пов'язана з тривалою ходьбою;
– допустимий нахил корпусу: кут, частота;
– різкі повороти, нахили голови.

Психофізіологічні чинники

– точність координації рухів;
– увага: тривале зосередження, швидке переключення;
– напруження зору, слуху, зорове, слухове навантаження;
– тривалість мовного та дихального навантаження.

Форма організації праці

– індивідуальна, робота в колективі (без обмежень або за сприятливого психологічного клімату), надомна робота.

Транспортна доступність

– транспортна доступність місця роботи: вимоги до зручності, тривалості поїздок на роботу та з роботи;
– переміщення у виробничому середовищі.

Оскільки для успішного працевлаштування людей з інвалідністю важливо врахувати відразу декілька факторів праці, для зручності рекомендується відобразити їх в оціночній карті (форма карти наведена у додатку 3). Один екземпляр заповненої форми може бути наданий клієнту, інший – зберігатися в його особовій справі. Карта буде корисною спеціалісту, який сприяє працевлаштуванню клієнта, спеціалісту, що здійснює підбір навчального закладу тощо.

Крім факторів праці, що відповідають фізіологічному розладу клієнта, потрібно врахувати психологічні чинники. Наприклад, якщо молода людина навчалася дома та не має досвіду перебування в колективі, для неї істотною умовою працевлаштування може стати сприятливий психологічний клімат на підприємстві.

Для молодих людей, які приступлять до трудової діяльності лише через декілька років після профконсультації (наприклад, для учнів старших класів шкіл, які збираються поступати до вищих навчальних закладів), даний елемент консультації не є актуальним та може бути скорочений або пропущений.

5. Орієнтація на мале підприємництво і самозайнятість. У професійній орієнтації людей з інвалідністю спрямуванню на самозайнятість має приділятися значно більше уваги, ніж при звичайному професійному консультуванні. В багатьох випадках самозайнятість є найбільш доцільним чи навіть єдиним можливим способом забезпечення достойної трудової зайнятості людини з інвалідністю. Це особливо стосується

місцевостей із надлишковою робочою силою – тут людині з інвалідністю може бути доцільніше створити собі нове робоче місце замість того, щоб конкурувати за існуюче. Самозайнятість доцільна й у місцевостях із погано розвиненою транспортною інфраструктурою, де можливість щоденних пересувань людини з інвалідністю до місця працевлаштування є утрудненою. Самозайнятість дає можливість самостійно встановлювати графік і темп роботи, робочі навантаження, що може бути особливо актуальним для людей із істотною інвалідизацією. Крім цього, для молодих людей самозайнятість часто є більш приваблива, ніж наймана праця.

Під час профорієнтаційних заходів слід враховувати, що підприємництво та самозайнятість не є професіями; це – форми організації зайнятості, які дозволяють працювати за багатьма професіями. Тому орієнтація на підприємництво й самозайнятість доповнює орієнтацію на професію, а не замінює її.

В центрі зайнятості у загальному доступі необхідно мати добірку стислих описів випадків успішних підприємців із інвалідністю у даній місцевості. Ці матеріали можна використовувати під час профорієнтаційних заходів, запрошувати таких осіб на спеціалізовані семінари.

Схема врахування особливостей молодої людини з інвалідністю у процесі профконсультації наведена на рис. 8.



Рис. 8. Врахування особливостей молодих людей з інвалідністю при професійній орієнтації

Із перших вуст: якщо робота до душі...

Розповідає Віталій, 33 роки, режисер монтажу, II група інвалідності.



"Хворобу опорно-рухового апарату я отримав в армії. Відтак довелося вчитися жити з інвалідністю. Спочатку було психологічно дуже важко, проте в якийсь момент я зрозумів, що потрібно зробити вибір: або жаліти себе та деградувати, або визначатися із тим, ким бути та що робити. "З нуля" створив у своєму районі громадську організацію людей з інвалідністю. Разом із іншими молодими людьми, що хотіли себе реалізувати, започаткували підприємство. Навчився діставати потрібну інформацію, взаємодіяти із державними органами, знаходити ресурси тощо.

У 2004 році одружився, переїхав до дружини у місто. На новому місці знову постало питання, чим займатися. Продумували ми це ґрунтовно, декілька місяців. Міркували ми так. Розлад опорно-рухового апарату встановлює істотні обмеження у пересуванні, і це зумовлює пріоритет надомної праці. За моєю спеціальністю (телерадіомайстер) працювати на дому майже неможливо, тому потрібно опанувати іншу професію. З надомних найбільш перспективними та близькими до моїх умінь і навичок мені здалися комп'ютерні спеціальності. Все обрахувавши, вирішив спробувати заробляти цифровою обробкою відеозображень. Комп'ютер в сім'ї був, але була проблема: я зовсім не вмів із ним працювати. Я спочатку навіть не знав, як його вимикати: просто висмикував шнур з розетки, чим жахав дружину. Отже, довелося самостійно вчитися всьому, проте в результаті я впорався.

Розраховували лише на себе. Купили ТВ-тюнер та інше потрібне відео-обладнання, на останні гроші давали рекламу в газетах. Поступово справа пішла.

Нині прийнято робити пам'ятні відеозаписи свят: весіль, ювілеїв, дитячих ранків тощо. Оператори-професіонали приносять мені відзнятий "сирий"

матеріал – я його творчо обробляю. Спочатку я просто здійснював оцифрування відеозображення (перегонку зображення з відеокасет у комп'ютерний формат). Тепер роблю повну режисуру, створюючи з відзнятого матеріалу повноцінні фільми, додаючи спецефекти й комп'ютерну графіку.

Поступово напрацював клієнтуру, маю добру репутацію. Спеціалістів мого рівня всього декілька на місто, тому замовлень не бракує.

Робота мені дуже подобається. Вона забезпечує моїй родині рівень доходів у декілька разів вищий, ніж пенсія по інвалідності. Звісно, надомна праця дещо обмежує мої контакти. Проте заробіток розширює можливості і для дружнього спілкування, і для дозвілля, і для виховання доньки.

Взагалі, комп'ютери та Інтернет дуже спростили життя людей із обмеженнями у пересуванні. Було б бажано організувати у кожному місті, районі для людей з інвалідністю курси комп'ютерної грамотності."

3.3. Організація професійного навчання молоді з інвалідністю

Метою професійного навчання молодої людини з інвалідністю є сприяння її працевлаштуванню та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці.

Оскільки для працевлаштування на підходящу роботу особам з інвалідністю в більшості випадків потрібно набути або змінити професію (спеціальність), центри зайнятості рекомендують таким клієнтам професійне навчання. Відповідно до законодавства[1] професійне навчання людей з інвалідністю може проводитись у разі:

- неможливості підібрати роботу через відсутність у людини з інвалідністю потрібної кваліфікації;
- необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам людини з інвалідністю;
- втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією, відсутності професії;
- необхідності підібрати особі роботу, в тому числі з умовою виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням її побажань.

Організація професійного навчання людини з інвалідністю здійснюється державною службою зайнятості в порядку, визначеному Мінпраці та Міносвіти, за погодженням з місцевими органами праці та соціального захисту населення і відповідно до наявної кваліфікації з урахуванням вимог ринку праці, перспектив розвитку регіону (в тому числі для заняття підприємницькою діяльністю), і за згодою клієнта на договірній основі між людиною з інвалідністю та центром зайнятості.

Професійне навчання людини з інвалідністю проводиться у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та підпорядкування (за наявності в них ліцензії на надання освітніх послуг, крім випадків, передбачених законодавством), на договірній основі між навчальним закладом, територіальним відділенням Фонду та державною службою зайнятості. Навчальний заклад подає Фонду розрахунки витрат на проведення професійного навчання людей з інвалідністю, направле-

---

[1] Див.: Порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1836.

них центром зайнятості. Фонд здійснює оплату зазначених витрат відповідно до законодавства та умов договору, укладеного з навчальним закладом.

Джерела фінансування навчання, що організовується центром зайнятості може бути різні залежно від категорії особи з інвалідністю (рис.9).

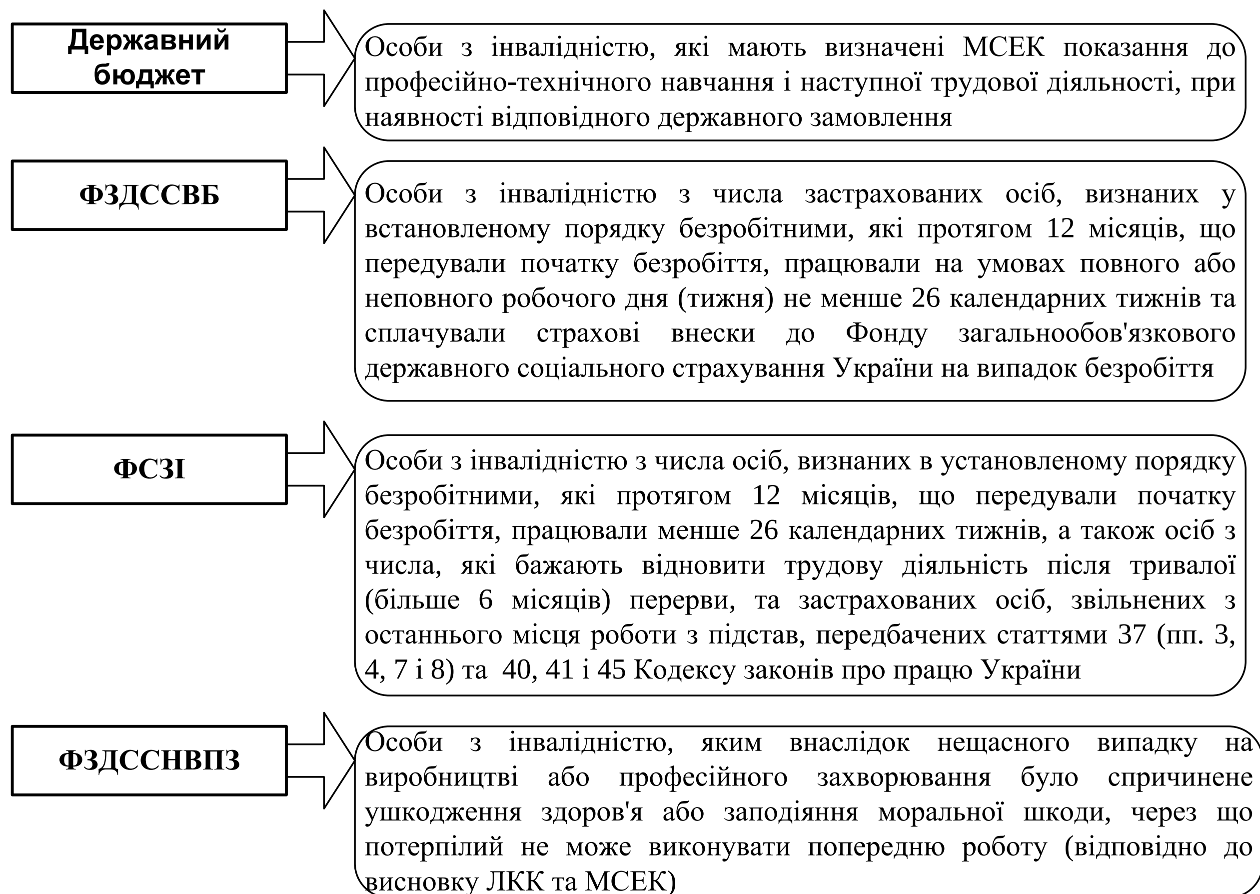


Рис. 9. Джерела фінансування професійного навчання осіб з інвалідністю

Як показано на рис. 9, навчання осіб з інвалідністю може фінансуватись Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фондом соціального захисту інвалідів, Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також за рахунок державного бюджету. Зауважимо, що професійне навчання осіб з інвалідністю за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснюється лише для застрахованих осіб, визнаних у встановленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески.

Професійне навчання людей з інвалідністю проводиться з урахуванням рекомендацій МСЕК, індивідуальної програми реабілітації, вимог державних стандартів освіти, інших нормативно-правових актів з питань професійно-технічної, вищої освіти та соціального захисту інвалідів. У разі коли людина з інвалідністю потребує спеціальних умов для професійного навчання відповідно до ІПР, державна служба зайнятості організовує навчання у навчальних закладах, в яких ці умови є.

Інформація про навчальні заклади, що можуть здійснювати професійне навчання людей з інвалідністю, має розміщуватися у центрі зайнятості в куточку для людей з інвалідністю.

Обласний центр зайнятості має сформувати та передати в базові центри зайнятості повний перелік навчальних закладів області, всеукраїнських навчальних закладів (загальних та спеціальних), де можливе навчання людей з інвалідністю, та перелік спеціальностей, за якими відбувається навчання. До цього переліку має бути забезпечений вільний доступ у куточку для людей з інвалідністю. Він має бути також розміщений на сайті регіонального центру зайнятості, порталі ДСЗУ. Якщо перелік загальних навчальних закладів знаходиться у профінформаційному секторі, то в куточку для клієнтів з інвалідністю має бути інформація, що навчання може здійснюватися в різних умовах із посиланням на перелік у профінформаційному секторі.

При наданні профорієнтаційних рекомендацій клієнту, спеціаліст центру зайнятості має попередньо поінформувати його щодо форм і умов професійного навчання, конкретних навчальних закладів тощо. Разом з клієнтом мають бути розглянуті різні можливості фінансування такого навчання за кошти фондів державного соціального страхування, за державним замовленням, за рахунок роботодавця або самої особи. Клієнт має бути поінформований про умови організації навчання в кожному випадку.

З метою підвищення ефективності професійної та трудової реабілітації, спеціалісти центрів зайнятості у першу чергу мають вивчити можливості організації професійного навчання людей з інвалідністю в загальній системі професійної освіти, на короткострокових курсах (зокрема в навчальних центрах служби зайнятості), на робочих місцях на підприємствах, в установах, організаціях. Для здійснення психологічної підготовки, підвищення мотивації, набуття навичок трудової дисципліни, розвитку комунікативних якостей можуть бути залучені громадські організації, що опікуються людьми з інвалідністю, організації робото-

давців, профспілки. У разі потреби необхідно проконсультувати навчальні заклади щодо пристосування до потреб осіб з інвалідністю навчальних місць, навчальних програм та забезпечення доступності до навчання.

Може виявитись, що організувати навчання молодих осіб з інвалідністю в інтегрованих (загальних) умовах неможливо через складні функціональні обмеження цих осіб та відсутність потрібних умов у навчальних закладах, або що для засвоєння знань та навичок необхідні специфічні підходи (адаптовані програми, більш тривалий час, наставники, особливі пристосування на навчальному та робочому місцях, медичний супровід). В цих випадках центри зайнятості направляють таких клієнтів на навчання в ***центри професійної реабілітації інвалідів***.

Особливістю організації професійного навчання клієнтів з інвалідністю є те, що їм можуть бути потрібні особливі умови навчання, що унеможливить їхнє перебування у загальному навчальному закладі у складі звичайних груп. В цьому випадку дуже важливо, щоб центр зайнятості доклав зусиль для формування спеціалізованої навчальної групи (наприклад, чисельністю у 5–10 осіб) із людей з інвалідністю. Така робота потребує більше часу, ніж зазвичай, проте вона істотно розширить можливості клієнта до здобуття професійної освіти за широким спектром спеціальностей у загальних навчальних закладах. Для цього центр зайнятості має звернутися з відповідним запитом щодо підбору кандидатів на навчання до МСЕК, місцевих органів соціального захисту населення, громадських організацій, що опікуються людьми з інвалідністю.

Із перших вуст: гарна професія – надійний шлях до гідної праці

Розповідає Олександр Трошанін (28 років, веб-дизайнер, І група інвалідності).



"Я навчався в інституті на факультеті економіки та менеджменту. Мав далекоглядні плани. Але отримав травму, декілька місяців провів у лікарнях. Після цього довелося звикати до того, що тепер зможу пересуватися лише на візку. Деякий час було психологічно складно просто вийти з дому, ховався від сторонніх поглядів. Але це поступово це пройшло.

Мій інститут не був пристосований навіть для заочного навчання людини, що має обмеження у пересуванні, і я був відрахований (формально – через неуспішність). Довелося здобувати освіту в іншому ВНЗ. Під впливом батьків обрав професію бухгалтера.

Після того, як дістав освіту, два роки намагався працевлаштуватися за спеціальністю. Але знайти підходящу роботу не вдавалося, причому головною проблемою була бар'єрність. Здоровій людині складно зрозуміти, які нездоланні перешкоди стають перед тим, хто переміщується на візку. Переважна більшість будинків не пристосована для таких людей, і навіть якщо вдається в'їхати у будівлю, є майже нерозв'язною проблемою піднятися вище першого поверху, якщо немає вантажного ліфта, скористатися санвузлом, перетнути пороги тощо. А як дістатися до роботи громадським транспортом, якщо складно навіть просто в'їхати на тротуар? Взимку, серед заметів, пересуватися взагалі неможливо.

Мені все ж вдалося працевлаштуватися помічником бухгалтера, та після трьох місяців роботи мене скоротили: роботодавець сказав, що більше не може витрачати бензин, щоб возити мене на роботу.

Переконавшись у неможливості працювати за освітою, намагався працевлаштуватися на роботу, що не потребує кваліфікації. Вакансії траплялися, але всі вони були занадто низькооплачувані.

Проте я не здався. У мене вдома був комп'ютер, підключений до Інтернет. Я знав, що комп'ютерні спеціальності затребувані на ринку праці і, що головне, за цими спеціальностями можна працювати на дому, лише час від часу відвідуючи роботодавця чи замовника. Крім того, мені завжди подобалося працювати на комп'ютері.

У Комп'ютерній академії "Шаг" я дістав неформальну, проте досить ґрунтовну освіту веб-дизайнера (розробника Інтернет-сайтів). Дуже зручно, що була можливість навчатися дистанційно. Оплатив навчання Фонд соціального захисту інвалідів, попередньо направивши мене до центру зайнятості на тестування щодо професійної придатності.

Під час навчання пробував виконувати невеликі замовлення з веб-дизайну, які знаходив через Інтернет, і мені це сподобалося. Потім, за оголошенням в Інтернеті знайшов постійну роботу. Після виконання тестового завдання мене взяли у штат, хоча роботодавець був здивований, що має справу із інвалідом – нормальною людиною і кваліфікованим працівником. Розмір зарплати був значно більший, ніж той, на якій я міг розраховувати до цього, що є дуже слушним, адже пенсії по інвалідності не вистачає на повноцінне життя. Робота мені подобається. З'являтися в офісі потрібно один-два рази на тиждень; робоче місце для мене зробили доступним (переставили стіл); за мною направляють машину та й живу я неподалік. Швидко адаптуватися у трудовому колективі мені допомогла здатність знаходити спільну мову з людьми, адже веб-дизайн є командною роботою.

Окрім основної роботи, зараз ще виконую окремі замовлення, беру участь у разових проектах. Бажаю заробити на автомобіль, який би значно розширив мої можливості.

Декілька років тому звернувся до обласної громадської організації молодих людей з інвалідністю, і тепер займаюся підтримкою їхнього сайту та проводжу тренінги з профорієнтації молодих людей з інвалідністю на комп'ютерні спеціальності. Вважаю, що комп'ютер та Інтернет, хоча й не можуть повністю замінити живого спілкування, проте істотно розширюють можливості людини з обмеженнями у пересуванні щодо отримання інформації, спілкування та трудової зайнятості."

Розділ IV. Забезпечення потреби молодих людей з інвалідністю у робочих місцях

4.1. Специфіка організації робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю

Законодавство України визначає, що забезпечення прав людей з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою виконання роботу вдома.

Особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованою в державній службі зайнятості як безробітна. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у людини кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань.

За психофізичними показниками значна частина молодих людей з інвалідністю може ефективно працювати на звичайних робочих місцях, інші – на спеціальних. Законодавство України передбачає, що підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця. ***Спеціальне робоче місце інваліда*** – окреме робоче місце або частина виробничої площі, яка потребує додаткових заходів для організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо[1].

Спеціальні робочі місця для працевлаштування людей з інвалідністю створюються підприємствами, установами і організаціями за рахунок коштів ***Фонду соціального захисту інвалідів*** або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів. Для цього здійснюється адаптація основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей людини з інвалідністю.

---

[1] Див.: ст. 1 Закону України "Про реабілітацію інвалідів в Україні".

Створення спеціального робочого місця роботодавцем зазвичай може передбачати такі заходи:

- придбання спеціального або пристосування основного обладнання, устаткування; послуги з доставки і встановлення спеціального обладнання; організацію безперешкодного доступу до робочого місця особи з інвалідністю;
- адаптацію змісту роботи, обов'язків, робочих процесів та засобів виконання робіт до можливостей молодої людини з інвалідністю;
- індивідуальне супроводження на робочому місці особи з інвалідністю наставником (майстром) або індивідуальним асистентом.

Спеціаліст з працевлаштування, керуючись рекомендаціями ІПР та побажаннями клієнта, знаходить вакансію, на яку роботодавець готовий працевлаштувати людину з інвалідністю. Спільно з роботодавцем спеціаліст аналізує можливості виконання даним клієнтом посадових обов'язків, за потреби шукаючи можливі шляхи пристосування вакантного робочого місця або організації спеціального робочого місця. Спеціаліст центру зайнятості дає консультації роботодавцю щодо можливих заходів зі створення спеціальних умов для працевлаштування особи з інвалідністю. У разі потреби він звертається до громадських організацій, що опікуються людьми з інвалідністю, МСЕК, Комісії з питань діяльності громадських організацій інвалідів за додатковою інформацією щодо можливих змін наявного і придбання додаткового обладнання, пристосувань, які допоможуть людині у виконанні виробничих завдань.

Спеціальне робоче місце ***вважається створеним***, коли на ньому працевлаштована особа з інвалідністю.

Адаптація чи пристосування робочого місця роботодавцем може включати заходи:

- фізичного характеру – створення технологічних, санітарно-гігієнічних, виробничих, технологічних умов, модифікацію чи пристосування наявних інструментів, обладнання;
- процедурного характеру – корективи в графіку роботи, послідовності виконання робіт;
- змістовного характеру – коригування та адаптацію обов'язків, зміну робочих завдань або їх основних елементів.

Для здійснення заходів із створення спеціальних умов на робочому місці або його адаптації (пристосування) для праці особи з інвалідністю необхідно знати її особливості і можливості, рекомендації МСЕК, що містять вимоги до характеру робочого місця для працевлаштування осо-

би з інвалідністю, зокрема, розробляє рекомендації щодо його основних характеристик: робочого навантаження, перерв, середовища, спеціального обладнання, пристосувань чи засобів компенсації функцій, потреби в індивідуальному супроводженні на робочому місці, протипоказані трудові операції тощо.

В разі необхідності державна служба зайнятості може за рахунок ФСЗІ надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості. Умови та механізм надання дотацій регламентуються Порядком надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості[1]. Збір та аналіз документів, які подає роботодавець, здійснює спеціаліст центру зайнятості із взаємодії з роботодавцями. Підготовлені документи передаються до територіального відділення Фонду соціального захисту інвалідів для прийняття остаточного рішення щодо надання дотацій. Після цього, між центром зайнятості, Фондом соціального захисту інвалідів та роботодавцем укладається тристоронній договір встановленої форми[2].

Крім того, ПОУ мають створювати для людей з інвалідністю ***умови праці*** з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством. Відповідно до законодавства України[3] створення людині з інвалідністю умов для праці по можливості має здійснюватися ***у звичайному виробничому середовищі*** за допомогою індивідуальних заходів. Вони розробляються з урахуванням здібностей і бажань особи і повинні передбачати пристосування робочого місця з урахуванням безпеки та особливих потреб особи з інвалідністю; використання спеціальних пристосувань та/або одягу, необхідного у зв'язку з характером інвалідності. Отже, ці умови мають сприяти тому, щоб інвалідність якнайменше заважала виконанню професійних обов'язків працівника.

Центри зайнятості після профконсультації, визначення професійно-кваліфікаційних якостей особи, її бажань, нахилів і здібностей мають забезпечити для кожної молодої людини з інвалідністю можливість

---

[1] Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.06 р. №1836.

[2] Форму примірного договору про працевлаштування інваліда та надання дотації затверджено наказом Державного центру зайнятості, Фонду соціального захисту інвалідів від 19.11.07 р. №91/109.

[3] Див.: ст. 39 Закону України "Про реабілітацію інвалідів в Україні".

вільно обирати із банку даних про вакансії ту посаду і робоче місце й за тією професією чи спеціальністю, що відповідає її професійно-кваліфікаційному рівню, та забезпечує реалізацію рекомендацій МСЕК. Для цього спеціаліст центру зайнятості спочатку підбирає вільне робоче місце засобами ЄІАС у банку даних вакансій, які роботодавці вирішили укомплектувати відповідно до встановленого ***нормативу робочих місць для прийому на роботу інвалідів***. Цей норматив – один із елементів механізму реалізації державних гарантій зайнятості людей з інвалідністю. Він визначає підприємствам, установам, організаціям (ПОУ), фізичним особам, які використовують найману працю, кількість робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю. Норматив таких робочих місць встановлений у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а у разі, якщо на підприємстві працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Для забезпечення оперативного укомплектування робочих місць, визначених роботодавцем як норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, спеціалісти центру зайнятості по роботі з роботодавцями щоквартально ознайомлюють спеціалістів з працевлаштування з реєстром підприємств, що не прийняли людей з інвалідністю у межах цього нормативу. При наявності вакансій на цих ПОУ спеціалісти з працевлаштування, здійснюючи підбір претендентів на ці робочі місця, мають у першу чергу звернути увагу на кандидатури з числа молодих людей з інвалідністю, професійні якості яких відповідають вимогам вільного робочого місця.

Якщо у банку вакантних робочих місць, наданих роботодавцями у центр зайнятості для працевлаштування осіб з інвалідністю, для конкретної молодої людини робоче місце не вдалося знайти, пошук здійснюється у повній базі даних, що сформована в ЄІАС. За бажання клієнтам може самостійно продовжити пошук вакансії на стендах у секторі самостійного пошуку вакансій, у тач-скрінах, друкованих виданнях, що є в центрі зайнятості.

Якщо такими спробами робоче місце для молодої людини не підібране у зв'язку із його нозологією, то роботодавцю, який погоджується прийняти на роботу особу з інвалідністю, пропонується створити ***спеціальне робоче місце.*** Природно, що для працівника з інвалідністю забезпечується безперешкодний доступ до спеціального робочого місця, у разі потреби – його індивідуальне супроводження з урахуванням функціональних можливостей, зумовлених інвалідністю. Вимоги до

спеціального робочого місця або ділянки виробничої площі для особи з інвалідністю встановлюються індивідуальною програмою реабілітації.

З метою ефективного використання дотацій на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю з числа громадян, зареєстрованих у державній службі зайнятості, центри зайнятості ознайомлюють роботодавців з умовами одержання дотації, з'ясовують, на які конкретні робочі місця можуть бути прийняти молоді люди з інвалідністю, професійні вимоги до працівників на цих робочих місцях, а також аналізують професійно-кваліфікаційний склад клієнтів з інвалідністю. Спеціаліст центру зайнятості інформує роботодавця про встановлений порядок розрахунку суми витрат на створення спеціального робочого місця для людини з інвалідністю.

Суми коштів на створення спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю Фонд соціального захисту інвалідів після затвердження кошторису доводить до своїх територіальних відділень та Державного центру зайнятості, який інформує регіональні центри зайнятості про обсяги запланованих видатків на дані цілі. Територіальні відділення Фонду здійснюють перерахування суми встановленої дотації для відшкодування понесених роботодавцем витрат на створення (обладнання) спеціального робочого місця для працевлаштування людини з інвалідністю відповідно до умов тристороннього договору. Даним договором визначається механізм взаємодії роботодавця, ДСЗУ та ФСЗІ щодо якісного працевлаштування особи з інвалідністю, забезпечення їй соціальних гарантій. Форма договору та умови його укладання затверджені спільним рішенням Державного центру зайнятості та Фонду соціального захисту інвалідів.

Якщо для молодих людей з інвалідністю із середнім і низьким рівнями трудового потенціалу неможливо підібрати роботу звичайними методами, застосовують ***два особливих варіанти*** працевлаштування:

1) пряме працевлаштування на робочі місця, які роботодавець вирішив укомплектувати відповідно до встановленого нормативу робочих місць для прийому на роботу молодих людей з інвалідністю;
2) працевлаштування на спеціальне робоче місце.

У свою чергу, створення спеціального робочого місця може здійснюватися:

- з наданням роботодавцю дотації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів;
- за власні кошти роботодавця.

Створення умов для праці молодих людей з інвалідністю

Є дві форми умов для праці людей з інвалідністю: ***звичайні*** виробничі умови; ***спеціально*** створені умови.

Праця молодих людей з інвалідністю у *звичайних виробничих умовах* здійснюється після їхнього працевлаштування на звичайні робочі місця на підприємствах незалежно від їхньої організаційно-правової форми та форми власності. Така організація праці, коли молоді особи з інвалідністю працюють разом із іншими людьми, найбільш відповідає інтересам як працівників з інвалідністю, так і роботодавців. Праця осіб з інвалідністю залежно від характеру обмежень трудової діяльності у звичайних виробничих умовах може здійснюватися із:

- зменшенням обсягу роботи, зокрема, шляхом переведення на роботу за скороченим робочим часом, наприклад, на 0,5 посадового окладу (ставки);
- скороченням та корекцією функціональних та посадових обов'язків за даною посадою;
- наданням гнучкого графіка роботи;
- обмеженням у фізичному та нервово-емоційному навантаженні;
- переведенням на роботу із зниженням рівня кваліфікаційних вимог у межах професії (спеціальності), наприклад, прийом людини, яка має досвід роботи головного бухгалтера на посаду бухгалтера, за одним із напрямків.

Природно, що все це має погоджуватися з претендентом на роботу з числа молоді з інвалідністю та застосовуватись лише за бажання молодої людини.

Праця молодих людей з інвалідністю у ***спеціально створених умовах*** – це праця людей з інвалідністю на спеціально створених робочих місцях чи підприємствах. Спеціально створені умови включають комплекс заходів та пільг, що забезпечують для молодих людей з інвалідністю необхідні умови та режим праці відповідно до рекомендацій МСЕК, а саме:

- зменшення норм виробітку, введення додаткових перерв;
- значно скорочений робочий день з наданням показаних для молодої особи з інвалідністю видів праці;
- створення і суворе дотримання спеціальних санітарно-гігієнічних норм;
- проведення систематичного медичного огляду;
- надання можливості повністю або частково працювати вдома.

Отже, праця молодих людей з інвалідністю у спеціально створених умовах може здійснюватися:

- на спеціально створених для людей з інвалідністю робочих місцях;
- у спеціальних цехах, на спеціальних ділянках та підприємствах, призначених для праці людей з інвалідністю;
- в надомних умовах.

Спеціалізоване підприємство (цех, ділянка) – це підприємство чи його ланка з особливою формою організації, умовами та режимом праці, що забезпечує працю людей з інвалідністю відповідно до їх трудових можливостей, повну або часткову професійну реабілітацію. Це підприємство (цех, ділянка) має відповідний юридичний статус та може мати будь-яку організаційно-правову форму і форму власності, встановлену законодавством України.

Працевлаштування з умовою про виконання роботи вдома передбачає створення роботодавцем спеціальних умов, що забезпечують особам з інвалідністю можливість виконання роботи вдома. Ці умови можуть створюватися людям з інвалідністю як звичайними, так і спеціалізованими підприємствами.

Форма організації праці конкретної людини з інвалідністю узгоджується спеціалістом центру зайнятості з роботодавцем під час підбору роботи з урахуванням професії (спеціальності), бажання, індивідуальних можливостей молодої людини з інвалідністю та рекомендацій МСЕК. При цьому принципово важливим є те, що спеціаліст з працевлаштування має не лише рекомендувати особу для працевлаштування на дану вакансію, але й з'ясувати, що необхідно змінити в умовах праці, щоб людина з певними обмеженнями та вимогами до умов праці могла ефективно працювати на даному робочому місці.

Створення спеціальних умов праці для молодої людини з інвалідністю полягає у з вирішенні трьох основних блоків завдань.

1. Забезпечення *доступності інфраструктури*, надання працівникам з інвалідністю можливості для вільного пересування та ефективного виконання своїх виробничих функцій і посадових обов'язків.
2. Забезпечення відповідності робочого місця, режиму праці та її охорони *фізичним та соціальним потребам і можливостям* молодої людини з інвалідністю.
3. Адаптація умов праці, службових обов'язків або корегування тих із них, що не відповідають можливостям людини з інвалідністю.

Зазначимо, що з трьох наведених блоків завдань щодо створення спеціальних умов праці для молодих людей з інвалідністю перший відповідно до чинного законодавства має бути забезпечений на кожному підприємстві, в кожній організації і установі, незалежно від того, чи працюють на підприємстві люди з інвалідністю, чи ні.

4.2. НАПРЯМИ ТА МЕТОДИ ВЗАЄМОДІЇ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ З РОБОТОДАВЦЯМИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОЧИМИ МІСЦЯМИ МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Взаємодія із роботодавцями є важливим компонентом у системі забезпечення трудової зайнятості молодих людей з інвалідністю, адже саме роботодавці забезпечують громадян роботою.

Взагалі, головним завданням центрів зайнятості є узгодження задоволення потреб роботодавців у робочій силі та потреб громадян у роботі. Проте у випадку молодих клієнтів з інвалідністю здійснення цієї діяльності за стандартною схемою є малоефективним, вона потребує інших, більш ґрунтовних і складних підходів. Причиною цього є те, що у частини роботодавців існує небажання приймати на роботу працівників з інвалідністю. Особливо ця проблема є актуальною щодо молодих людей з інвалідністю, у яких крім обмежень, зумовлених станом здоров'я, ще й відсутній досвід роботи, а отже, вони часто не розглядаються роботодавцями як підходящі кандидати для заповнення вакансій.

Незважаючи на наявність системи державного стимулювання підприємств до прийняття на роботу людей з інвалідністю, роботодавці заявляють абсолютно недостатню кількість вакансій для їх працевлаштування, а заявлені вакансії в більшості випадків стосуються малокваліфікованих робіт із заробітною платнею, нижчою за ринкову. Це відбувається з двох взаємопов'язаних причин. По-перше, серед роботодавців поширеною є думка про занадто велику складність працевлаштування людей з інвалідністю та низьку ефективність їхньої праці. По-друге, проблеми при працевлаштуванні людей з інвалідністю насправді існують, і роботодавці часто не знають, як їх вирішити. Отже, вся робота центрів зайнятості щодо сприяння зайнятості молоді з інвалідністю (підвищення рівня мотивації до праці, профорієнтація, профнавчання тощо) буде малоефективною, якщо не здолати стереотипи та необізнаність роботодавців, не здійснити відповідну систему заходів, – перш за все, інформаційно-роз'яснювального спрямування.

Проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо доцільності працевлаштування молодих людей з інвалідністю

Мета інформаційно-роз'яснювальної роботи – сформувати ставлення роботодавців до людей з інвалідністю як до ефективних працівників, які за певних умов можуть бути корисними для підприємства. Цією роботою мають займатися всі спеціалісти центру зайнятості, які в тій чи іншій формі взаємодіють з роботодавцями. Основою інформаційно-роз'яснювальної роботи є розкриття роботодавцю його вигід від працевлаштування молодих людей з інвалідністю, а саме:

1) економія на санкціях за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, внесках до Пенсійного фонду тощо;
2) соціальний ефект і позитивний імідж підприємства;
3) економічний ефект від трудової діяльності на підприємстві продуктивних працівників[1].

Важливо, щоб роботодавці усвідомлювали всі аспекти цих трьох вигід працевлаштування молодих людей з інвалідністю:

1) Економія на санкціях та податках.

- Штраф за невиконання підприємством нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю за кожне нестворене робоче місце в межах затвердженого нормативу дорівнює розміру середньої зарплати на підприємстві (або половині середньої зарплати – для підприємств з чисельністю працюючих від 8 до 15 осіб)[2].
- Уникнення штрафу, у поєднанні із зменшеними нарахуваннями на заробітну плату, робить працевлаштування працівника з інвалідністю для підприємства вигідним у будь-якому випадку, навіть якщо віддача від трудової діяльності працівника буде помірною.

2) Соціальний ефект та імідж підприємства.

- Працевлаштування перетворює людину з інвалідністю з державного утриманця на економічно активного, самодостатнього громадянина.
- Надання роботи молоді знижує такі негативні соціальні явища, як алкоголізм, наркоманія, злочинність, утриманські настрої тощо.

---

[1] В тексті книги мотиви наводяться у довільному порядку, що не пов'язаний із ступенем їх значущості для роботодавця. На практиці важливість різних мотивів для окремого роботодавця є різною.

[2] Відповідно до ст. 20 Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні".

- Надання молодій людині з інвалідністю роботи (особливо першої) можливо буде тією подією, яка повністю змінить її долю.
- Суспільство прихильно ставиться до роботодавців, які забезпечують людей з інвалідністю роботою. Отже, це сприятиме зростанню авторитету підприємства серед населення та може бути використано у його PR-компанії.
- Прийняття на роботу молодої людини з інвалідністю за умов правильно проведеної підготовчої роботи може позитивно відбитися на моральному кліматі в колективі підприємства.

3) ***Економічний ефект від трудової діяльності молодої людини з інвалідністю.***

- Більшість людей з інвалідністю здатні виконувати роботу на тому ж рівні, як і інші працівники, якщо їм будуть створені відповідні умови й підібрані виробничі функції, що відповідають їхнім здібностям, навичкам, інтересам та можливостям.
- Для працівників з інвалідністю соціальні контакти й соціальний статус, які дає їм робота, часто мають більше значення, ніж для інших працівників підприємства, отже, вони зазвичай більш віддані підприємству, більше цінять свою роботу.
- Плинність кадрів є серйозною проблемою для багатьох підприємств, оскільки пов'язана зі значними додатковими витратами на підбір та підготовку персоналу, зменшеною продуктивністю нових співробітників у період адаптації на підприємстві, погіршенням морального клімату в колективі тощо. А працівникам з інвалідністю складніше знайти нову роботу, тому вони зазвичай менш схильні до звільнень і зміни місця роботи, міцніше тримаються за робоче місце.
- Проблеми, які виникають при працевлаштуванні та трудовій діяльності людей з інвалідністю, можуть бути вирішені. Вони компенсуються державними пільгами та сумлінною працею людей з інвалідністю. Отже, хибним є уявлення про людей з інвалідністю як про занадто "проблемних" працівників, тим більше, що персонал без статусу інваліда також не завжди є безпроблемними.

Важливим компонентом інформаційно-роз'яснювальної роботи є інформування про те, що центри зайнятості можуть надати роботодавцю ефективну допомогу в підборі та адаптації осіб з інвалідністю на підприємстві. Інформаційно-роз'яснювальна робота має здійснюватися системно і на всіх рівнях державної служби зайнятості. Вона може здійснюватися в такі способи.

1. Поширення відповідних роздаткових матеріалів (буклетів, видань центрів зайнятості тощо). Ці матеріали можуть розповсюджуватися в секторі взаємодії з роботодавцями центру зайнятості, під час відвідування підприємств та заходів для роботодавців. Доцільне забезпечення роздатковими матеріалами організацій роботодавців для розповсюдження серед їх членів.
2. Розміщення зовнішньої реклами – біг-бордів та плакатів, що спрямовані на схиляння роботодавців до прийняття на роботу молоді з інвалідністю.
3. Розміщення прямої та непрямої реклами у ЗМІ (загальних та орієнтованих на роботодавців); надання їм прес-релізів та іншої інформації, наприклад, про соціально-відповідальних роботодавців міста (району), конкретні приклади успішного працевлаштування молодих людей з інвалідністю на певному підприємстві тощо.
4. Розміщення відповідної інформації на сайтах регіональних центрів зайнятості, Інтернет-порталі ДЦЗ, сайтах партнерських організацій.
5. Організація в межах району, регіону постійної Інтернет-розсилки для роботодавців.
6. Організація семінарів для роботодавців з питань працевлаштування людей з інвалідністю.
7. Організація (участь) центру зайнятості у заходах, що проводяться за участю роботодавців.
8. Розсилка підприємствам відповідних інформаційно-рекламних матеріалів, анонсів, релізів тощо.
9. Здійснення інформаційно-роз'яснювальної роботи при усному спілкуванні спеціалістів центру зайнятості із роботодавцями.
10. Сприяння передачі позитивної інформації щодо працевлаштування людей з інвалідністю від роботодавця до роботодавця на семінарах у центрах зайнятості, ярмарках вакансій, інших заходах.

Ефективність інформаційно-роз'яснювальної роботи значно підвищиться, якщо залучати до неї партнерські організації: соціальні установи, органи влади, громадські організації, що опікуються людьми з інвалідністю, профспілки, ЗМІ тощо.

Важливим напрямом інформаційно-роз'яснювальної роботи центрів зайнятості є пропаганда серед підприємств торгівлі, побутового обслуговування, транспортних підприємств тощо необхідності забезпечення безперешкодного ("безбар'єрного") життєвого середовища для осіб із обмеженнями у пересуванні. Керівникам цих підприємств можна пояснити, що люди з фізичними обмеженнями можуть стати важливою

категорією споживачів, якщо для них будуть створені можливості для доступу в приміщення чи транспортні засоби. Для переконання можна навести статистику щодо кількості таких осіб у даному населеному пункті та роз'яснити, що ці люди є потенційними покупцями (користувачами послуг); пояснити, що далеко не завжди "інвалід" означає "незаможний". Крім того, доступність приміщення для осіб з обмеженнями у пересуванні (облаштування пандусів, низьких порогів тощо) буде зручною й для інших категорій потенційних споживачів (наприклад, батьків з дитячими колясками). Отже, забезпечення безбар'єрності для людей з інвалідністю з часом виправдає витрати, надасть підприємству певні конкурентні переваги.

Збір інформації про вакансії для працевлаштування молодих людей з інвалідністю

Центр зайнятості може підібрати клієнту з інвалідністю вакансію як із загальної бази, так і спеціалізовану, тобто таку, що заявлена роботодавцем для працевлаштування саме людини з інвалідністю (з метою виконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів). Збір інформації про вакансії, на які можуть бути працевлаштовані особи з інвалідністю, здійснюється за загальною схемою, проте із урахуванням деяких особливостей. Основною з них є необхідність отримання додаткової інформації про вільне робоче місце.

Для людини з інвалідністю важливі ті характеристики потенційної роботи, які для інших клієнтів зазвичай є другорядними і тому не містяться в стандартній інформації про вакансію (щодо умов праці, її режиму, характеристики виробничого середовища тощо). Причому для людей з інвалідністю різної нозології будуть важливими різні особливості умов праці (наприклад, чи відбуватиметься переміщення ваги та якої саме, наскільки запилене виробниче приміщення, чи можливі короткі перерви в роботі, наскільки доступні санвузли тощо). Збирати повну і всебічну інформацію про кожну вакансію неможливо. З іншого боку, відсутність такої інформації ускладнить підбір роботи людині з інвалідністю, оскільки кожен раз при прийнятті рішення щодо того, чи підходить вакансія конкретному клієнту, необхідно звертатися до підприємства за додатковою інформацією. Тому доцільно збирати повну інформацію щодо умов праці лише для певних вакансій, а саме:

а) спеціалізованих вакансій для людей з інвалідністю;

б) окремих вакансій, які заявляються постійно та/або передбачають

прийом на роботу декількох працівників, й роботодавець не заперечує щодо працевлаштування на цю вакансію людини з інвалідністю;

в) роботодавець згоден прийняти на роботу працівника з інвалідністю, й спеціаліст служби зайнятості має підстави вважати, що ймовірність підбору на цю вакансію людини з інвалідністю є високою.

Фіксувати інформацію щодо умов праці за вакансією можна в довільній формі або докладно заповнюючи відповідні графи форми 3-ПН чи з використанням спеціальних анкет. Ця інформація додається до відомостей про вакансію та використовується спеціалістом із працевлаштування при підборі роботи клієнту з інвалідністю.

Спеціаліст із взаємодії з роботодавцями має постійно проводити із представниками підприємств, установ і організацій інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо можливості заповнення заявлених вакансій кваліфікованими працівниками, незважаючи на наявність у них інвалідності. В разі якщо роботодавець на це погоджується, в електронній формі інформації про вакансію робиться відповідна позначка.

Підбір працівників з інвалідністю на замовлення роботодавця

Роботодавці зацікавлені у виконанні нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, і тому можуть звертатися до центру зайнятості із запитом щодо підбору саме працівників з інвалідністю. В цьому разі спеціаліст центру зайнятості, який забезпечує взаємодію з роботодавцями, спочатку має зібрати максимально докладну інформацію щодо особливих умов робочого місця. Після цього спеціаліст з працевлаштування підбирає персонал з числа шукачів роботи з інвалідністю, які зареєстровані в центрі зайнятості. В разі відсутності підходящих кандидатів, спеціаліст може звернутися за допомогою до громадських організацій людей з інвалідністю, органів соціального захисту тощо. Це значно розширить можливість підбору кваліфікованих кадрів – адже на обліку в центрі зайнятості перебуває лише частина людей з інвалідністю, що бажають працевлаштуватися.

Для забезпечення потреби роботодавців у працівниках з інвалідністю слід використовувати таку форму роботи, як спеціалізовані ***ярмарки вакансій***. Важливо запросити на ці заходи максимальну кількість як роботодавців, так і людей з інвалідністю, для чого необхідно звернутися по допомогу до громадських організацій та соціальних структур, максимально повно та заздалегідь повідомити про ці заходи ЗМІ. Також

важливо проінформувати учасників таких ярмарків (особливо – молодь), що працевлаштування за їх результатами є можливим, проте не обов'язковим, і відсутність реальної пропозиції робочого місця не означає неможливість знайти підходящу роботу взагалі, це звичайний етап пошуку роботи, а не особиста невдача.

Такі ярмарки доцільні ще й тому, що дають можливість безпосереднього знайомства, особистого спілкування представника роботодавця та шукача роботи з інвалідністю. Це значно сприятиме працевлаштуванню людей з інвалідністю, оскільки спілкування дозволить зняти певні психологічні бар'єри та стереотипи як шукачу роботи, так і роботодавцю, дасть змогу молодій людині показати роботодавцю, що він має справу із освіченим та кваліфікованим працівником.

В окремих випадках забезпечення виконання замовлення підприємства на працівників з інвалідністю може потребувати їх попереднього професійного навчання. Професійне навчання може здійснюватися за рахунок роботодавця, самої особи, а також, у визначених законом випадках, за кошти державних соціальних фондів – ФСЗІ, ФССНВПЗ, ФЗДССУВБ. Профнавчання під конкретне робоче місце в багатьох випадках є дуже доцільним, оскільки воно найбільш оптимально задовольнить вимоги роботодавця у працівнику з інвалідністю певної кваліфікації.

Підбір відповідних кандидатів на вакансії та узгодження їх кандидатур із роботодавцем

Підбір кандидатів на вакансії та узгодження їхніх кандидатур із роботодавцем здійснює спеціаліст центру зайнятості з працевлаштування. Головна особливість цієї діяльності полягає в тому, що спеціаліст має з'ясувати, чи підходить конкретне вільне робоче місце даному клієнту з інвалідністю за визначальними для нього умовами праці. Для цього він має довідатися у клієнта, які умови праці для нього є важливими (для цього можливо використовувати форму, що наведена у додатку 3). Після цього необхідно порівняти ці вимоги із умовами праці за вакансією. Лише в разі відповідності умов вільного робочого місця особливим потребам клієнта спеціаліст може спрямовувати шукача роботи на співбесіду до роботодавця.

Може виявитися, що клієнт з інвалідністю за своїм освітньо-кваліфікаційним рівнем відповідає вимогам вільного робочого місця із загальної бази даних, проте роботодавець при поданні в центр зайня-

тості інформації про вакансію не висловив згоди на працевлаштування особи з інвалідністю. В цьому разі спеціаліст має погодити із роботодавцем можливість заповнення вакансії працівником з інвалідністю, пояснивши всі переваги прийому на роботу такого працівника.

Презентація роботодавцю клієнта з інвалідністю має свої особливості, при цьому не можна обмежуватися лише направленням клієнта на співбесіду із роботодавцем. Молода людина з інвалідністю може мати потребу в емоційній підтримці на деяких етапах спілкування із роботодавцем. В окремих випадках спеціаліст центру зайнятості має сам провести по телефону презентацію клієнта та погодити з роботодавцем зустріч. Доцільними є специфічні прийоми презентації такого клієнта. Наприклад, направленню на співбесіду може передувати демонстрація роботодавцю відеоролику, що наочно демонструє можливості людини як працівника (цей ролик може бути виготовлений за допомогою партнерських організацій). Більшість клієнтів з інвалідністю потребують спеціальної підготовки до самопрезентації, тому доцільна його участь у семінарах, на яких вони набуватимуть навичок проведення співбесіди, написання резюме тощо.

Сприяння пристосуванню робочого місця до особливих потреб конкретного працівника з інвалідністю

Робочі місця зазвичай облаштовані для людей без істотних функціональних розладів. І навпаки, інвалідність за своєю суттю є таким розладом функцій організму, що значно ускладнює можливість трудової діяльності на загальних умовах. Отже, працевлаштування осіб з інвалідністю майже завжди потребує певних заходів, зокрема технологічного обладнання місця роботи та виробничого середовища (місць загального користування, підходів і т.ін.), зміни режиму виробництва, перерозподілу виробничих функцій тощо. Пристосування робочого місця під потреби працівника з інвалідністю підприємство може зробити, отримавши у визначених випадках дотацію на створення спеціалізованих робочих місць за кошти Фонду соціального захисту інвалідів[1] або Фонду соціального страхування від нещасних випадків на

[1] Відповідно до Порядку надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, регламентовано постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836.

виробництві та професійних захворювань[1]. Але в більшості випадків таке пристосування не є занадто затратним, а отже, може бути здійснене підприємством власними силами, без проходження складної процедури отримання дотації.

Серйозною проблемою при цьому може бути відсутність у роботодавця необхідної інформації щодо технологічних аспектів пристосування робочого місця. В штаті підприємства може бути відсутня посада технолога або він може не мати відповідних знань, особливо враховуючи різноманітність нозологій, кожна з яких потребує специфічної адаптації робочого місця. Сам працівник з інвалідністю також у багатьох випадках не буде спроможний надати відповідні пояснення. Рекомендації ІПР також можуть бути недостатніми та не містити специфічної технологічної інформації для облаштування спеціального робочого місця в умовах конкретного виробництва. Отже, в цій ситуації спеціаліст центру зайнятості має допомогти роботодавцю. Звісно, спеціаліст центру зайнятості може не мати відповідних знань про всі можливі нозології. Але важливо, щоб він проконсультував роботодавця щодо того, до якої структури він має звернутися за практичною консультацією (медичні установи, ФСЗІ, громадські організації, що опікуються людьми з інвалідністю тощо).

Взаємодія центру зайнятості із роботодавцями після працевлаштування молодої людини з інвалідністю

Особливістю діяльності центру зайнятості із сприяння трудовій зайнятості молодих людей з інвалідністю є те, що ця робота продовжується й після їх прийому на роботу. В процесі трудової діяльності у працівника й у роботодавця можуть виникнути проблеми, вирішити які має допомогти центр зайнятості (докладніше про це йдеться у підрозділі 4.3, присвяченому адаптації молодих людей з інвалідністю на робочому місці). Важливо, щоб роботодавець був упевнений, що в разі виникнення проблем він може звернутися до конкретного спеціаліста центру зайнятості. В разі необхідності спеціаліст може сприяти зверненню роботодавця до громадських організацій чи відповідних фахівців поза центром зайнятості.

---

[1] Відповідно до п. 9 ст. 21 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23.09.1999 №1105-XIV.

Із перших вуст: спільно із спеціалістами завжди можна знайти вихід

Розповідає Ярослав Задорожний, журналіст, ІІІ група інвалідності.



"Я професійний філолог. До кінця 2008 року працював журналістом на телебаченні. Інвалідність отримав у 2000 році через проблеми з опорно-руховим апаратом – далися взнаки наслідки підліткової травми. Проте я старався, щоб інвалідність не заважала виконувати обов'язки. Розумів, що маю справлятися із редакційними завданнями, якщо хочу мати роботу. Виручало те, що працював із задоволенням, ентузіазмом. Отримував грамоти, подяки обласної влади.

Але захворювання прогресувало і працювати стало складніше, особливо виїздити на репортажі. Намагався досвідом компенсувати втрату мобільності. Проте у грудні 2008 року, на початку економічної кризи, все ж потрапив під скорочення. Відразу став на облік до міського центру зайнятості. Досвід безробіття був для мене новим, тому спочатку трохи розгубився. Стало легше, коли почав отримувати допомогу по безробіттю. Постійно намагався працевлаштуватися: відвідував ярмарки вакансій, семінари, шукав вакансії в базі даних центру зайнятості, ЗМІ, Інтернеті, дзвонив роботодавцям. Проте через економічну кризу роботи за спеціальністю, та ще й для працівника із інвалідністю, не було. Декілька разів роботодавці подавали надію, проте працевлаштування не відбувалося. Обмежувало й те, що в індивідуальній програмі реабілітації було вказано тільки дві доступні для мене професії: редактор та викладач ВНЗ.

Так пройшло 5 місяців. Спільно із фахівцями центру зайнятості почав вивчати інші варіанти працевлаштування. У центрі зайнятості дізнався про можливість працевлаштуватися за спеціальністю на умовах оплачуваних громадських робіт. Центр зайнятості поставився із розумінням, допоміг оформитися на громадські роботи в міжнародну газету "Земля моя кормилица". Заробіток був порівняно невеликим. Але участь в громадських роботах від центру зайнятості дала можливість одночасно отримувати допомогу по безробіттю і зарплату. Це для мене була гарна можливість "вийти з ями" безробіття, проявити себе, довести роботодавцю свою спроможність працювати ефективно. Згодом мене перевели на роботу на

звичайних умовах, я знявся з обліку в центрі зайнятості, став отримувати нормальну зарплату.

Колектив прийняв мене дуже добре. Роботодавець поставився до мене із розумінням: встановив вільний графік роботи та перерозподілив посадові обов'язки таким чином, щоб я переважно працював в офісі. Півроку в мене пішло на те, щоб вникнути у специфіку видання (городництво, садівництво, кулінарія), проте зараз працюю у штатному режимі і навіть перевиконую норму. Зараз працюю на посаді редактора відділу овочівництва газети.

Хотів би наголосити: якщо безробітний сам не захоче шукати шляхи виходу із складної ситуації, ніхто йому не допоможе. Центр зайнятості скерує куди потрібно, дасть інформаційні матеріали, але роботу потрібно шукати самому, "не чекати милості від природи". Треба крутитися-вертітися, вивчати закони і добиватися своїх прав. Хто хоче, той може завжди знайти вихід із найскрутнішого положення."

4.3. Сприяння адаптації молодих людей з інвалідністю на робочому місці

Будь-який працівник після працевлаштування обов'язково проходить етап адаптації на робочому місці. Люди з інвалідністю можуть на цьому етапі зіткнутися із значно більшою кількістю проблем об'єктивного та суб'єктивного характеру, ніж інші працівники, навіть за умови якісного підбору робочого місця та доброго морального клімату в колективі. Ці проблеми в окремих випадках можуть бути настільки істотними, що спричинять звільнення працівника, призведуть до його розчарування у власних можливостях і доцільності трудової зайнятості.

Важливість діяльності із сприяння адаптації зумовлена тим, що молоді люди мають обмежений досвід влаштування на роботу і перебування у трудовому колективі або не мають цього досвіду взагалі. Адже інвалідність спричинює істотні складнощі, призводить до обмежень при здійсненні трудової діяльності, однак, на відміну від досвідченого працівника, молода людина не має навичок вирішення проблем, що можуть перед нею постати.

Тому важливою умовою ефективного працевлаштування молодих людей з інвалідністю є підтримка їх після працевлаштування, особливо у початковий адаптаційний період. Отже, молода людина з інвалідністю залишається клієнтом центру зайнятості й після працевлаштування. Ця діяльність для центру зайнятості щодо інших клієнтів є невластивою, але у комплексі заходів з працевлаштування молоді з інвалідністю вона набуває обов'язкового характеру і запобігатиме звільненню людини з роботи і повторному зверненню до центру зайнятості.

Щоб ефективно підтримувати молодих людей з інвалідністю після працевлаштування, потрібно розуміти сутність тих проблем, з якими вони можуть зіткнутися. Можливі проблеми адаптації молоді з інвалідністю на робочому місці можна умовно об'єднати у чотири групи.

1. Проблеми процедурної та технічної адаптації. Устаткування, умови праці, виробничі обов'язки, обладнання тощо на підприємствах влаштовані із розрахунку на людей без істотних функціональних обмежень. Отже, клієнт, незалежно від нозології та групи інвалідності, скоріше за все зіткнеться із певними технологічними складнощами при виконанні виробничих завдань. Всі ці складнощі передбачити та усунути до працевлаштування в більшості випадків неможливо, тому деякі з них будуть проявлятися вже після того, як людина стане до роботи. Для

нормальної праці людини з інвалідністю, крім пристосування власне робочого місця, у певних випадках необхідно адаптувати туалети, місця відпочинку й прийому їжі тощо.

2. Проблеми адаптації у трудовому колективі. В багатьох випадках у працівника з інвалідністю виникнуть певні складнощі із інтеграцією в трудовий колектив, при встановленні нормальних робочих стосунків з іншими працівниками. У нашому суспільстві толерантне відношення до працюючих людей з інвалідністю лише формується. В результаті працівник з інвалідністю може розглядатися як утриманець, за якого нібито доведеться працювати іншим співробітникам. Видимі ознаки інвалідності можуть стати причиною упередженого ставлення або насмішок. Наприклад, людину із травмою кінцівок можуть називати "калікою", інсулінозалежного, якщо в нього не буде можливості усамітнюватися при ін'єкціях, – "наркоманом" і т.ін.

Крім цього, у трудовій діяльності будь-якого працівника обов'язково мають місце помилки та вади. Проте помилкам та недолікам працівника з інвалідністю співробітники можуть надавати надмірне значення. Результатом буде висновок на кшталт "понабирали калік, тепер працюй за них!".

3. Проблеми психологічної адаптації людини з інвалідністю до трудового життя. Для людей з інвалідністю, особливо молодих, може бути характерним певний період незайнятості, відсутність досвіду трудової зайнятості і навіть відсутність досвіду знаходження в колективі людей без інвалідності. Тому початок трудової діяльності для них буде означати радикальну зміну звичного способу життя та взаємодію з новим оточенням, що може зумовити стан невпевненості, занепокоєння, відчуження, а у певних випадках – спричинити стрес чи навіть психологічний шок.

4. Проблеми адаптації роботодавця (керівництва). Комплекс проаналізованих проблем, що можуть проявитися відразу після працевлаштування, напевно, створить незручності не лише для працівника з інвалідністю, але й для його роботодавця (керівництва). Якщо ці проблеми не будуть усунені, керівництво може пошкодувати про прийняття на роботу людини з інвалідністю, може навіть почати "витіснення" працівника з інвалідністю з підприємства, схиляння його до звільнення, відмовитися від прийому на роботу цієї категорії осіб у подальшому тощо.

Всі ці проблеми починають проявлятися у перші дні трудової діяльності людини з інвалідністю та поступово, по мірі їх вирішення або

пристосування до них, сходять нанівець за один-два місяці. Саме цей період є особливо небезпечним з точки зору звільнення та потребує від працівника центру зайнятості постійної готовності до втручання або здійснення певних заходів. Ступінь інтенсивності та складності цих проблем для різних молодих людей є різним і залежить від таких факторів, як рівень інвалідизації, життєвий досвід людини, особисті якості тощо.

Дії спеціаліста центру зайнятості щодо підтримки молодих людей з інвалідністю та їхньої адаптації здійснюються як до, так і після початку трудової діяльності клієнта. Обсяг та інтенсивність цих заходів залежать від оцінки спеціалістом служби зайнятості ситуації та психологічного стану клієнта.

Попереджувальні заходи. Ці заходи здійснюються спеціалістом центру зайнятості з працевлаштування після прийняття роботодавцем рішення щодо працевлаштування клієнта, але до виходу клієнта на роботу. Вони включають такі дії.

1. Спеціаліст центру зайнятості проводить з клієнтом бесіду щодо проблем, які можуть виникнути у нього після початку трудової діяльності та доцільності підготовки до них. Мета бесіди – психологічно приготувати клієнта до можливих ускладнень та озброїти його рішеннями з їх подолання. Клієнту слід дати пам'ятку "Як успішно адаптуватися на новому робочому місці", зразок якої наведений у додатку 4.
2. Клієнт інформується, що він має можливість та повинен звертатися до спеціаліста центру зайнятості, як тільки виникнуть проблеми. Має бути обговорений порядок такого звернення. За можливістю та бажанням, спеціаліст дає клієнту номер свого мобільного телефону для зв'язку, в разі необхідності, у вечорі робочого дня або у вихідні. Це є не обов'язковим, проте важливим, оскільки формує в клієнта впевненість у його підтримці державними структурами навіть у неробочий час. В деяких випадках бажано підготувати клієнта до звернення за психологічною підтримкою на "телефон довіри", гарячу консультаційну лінію тощо.
3. По можливості клієнт направляється на психологічний тренінг щодо адаптації на робочому місці або на індивідуальну консультацію до психолога. Також бажано налаштувати клієнта або його родичів на те, щоб вони організували психологічно-консультаційний супровід молодої людини у перші місяці трудової діяльності (за

допомогою психолога громадської організації чи соціальної служби, психотерапевта тощо).

4. Людина з інвалідністю обов'язково спрямовується за консультацією до юриста центру зайнятості. Мета консультації – проінформувати клієнта щодо його трудових прав та пільг, захисту від звільнення тощо. Клієнт інформується, що він може звернутися до центру зайнятості за правовою консультацію й після працевлаштування.
5. По можливості клієнту організується зустріч із працюючими людьми з інвалідністю схожої нозології, представниками громадських організацій, що опікуються людьми з інвалідністю. Мета зустрічі – надихання (на прикладі успішних випадків), інформування про ймовірні проблеми та способи їх усунення.
6. З роботодавцем обговорюються заходи щодо адаптації робочого місця й виробничих процесів до особливих потреб працівника. Крім цього, досліджуються (бажано із виїздом на місце) особливості того середовища, у якому клієнт буде працювати, і у разі виявлення можливих перешкод визначаються способи їх усунення. Наприклад, для адаптації людини в інвалідному візку важливо зробити доступними для переїзду пороги всіх приміщень, де йому доведеться бувати під час виконання своїх посадових обов'язків.
7. Спеціаліст центру зайнятості зв'язується (листом або особисто) із профспілковим комітетом підприємства, якщо він існує. Профспілковий комітет потрібно проінформувати про прийом на роботу людини з інвалідністю та про необхідність її всебічної підтримки у період адаптації до нового місця роботи.
8. Спеціаліст центру зайнятості інформує безпосереднього керівника людини з інвалідністю, кадрову службу та співробітників по відділу, ділянці, цеху, з якими клієнт буде взаємодіяти найчастіше, про його особливі потреби, необхідність толерантного ставлення тощо.

Всі ці заходи, крім реалізації їх безпосередніх цілей, мають на меті створити в клієнта впевненість, що він не залишиться сам-на-сам із власними проблемами й може розраховувати на розуміння та допомогу з боку центру зайнятості, соціальних служб і суспільства.

Ці заходи мають здійснюватися, із їх відповідним корегуванням, і при залученні клієнта з інвалідністю до самозайнятості.

При обговоренні із клієнтом, роботодавцем чи трудовим колективом проблем, що можуть виникнути після працевлаштування, необхідно намагатися не створити у співрозмовника уявлення про людину з

інвалідністю як про "проблемну". Для цього необхідно проводити бесіду у виключно конструктивному дусі ("особливості та проблеми є у всіх – у цього клієнта вони такі:.... – проблеми можуть бути вирішені, вирішуються вони так.... – в разі необхідності можна звернутися до нас за консультацією чи допомогою...").

Заходи після початку клієнтом трудової діяльності. Після працевлаштування клієнта, спеціаліст центру зайнятості має бути готовим надати йому консультацію чи підтримку, направити за такою консультацією (підтримкою) до інших структур. Навіть якщо клієнт після працевлаштування не звертається до центру зайнятості, бажано, щоб спеціаліст за власною ініціативою поцікавився у клієнта про його ситуацію та проблеми, що виникли. Бажаним є телефонний дзвінок клієнту ввечері першого дня виходу на роботу, далі – за потребою (наприклад: на третій день, по закінченні першого тижня та першого місяця трудової діяльності тощо).

Нижче описані основні можливі проблеми, що можуть виникнути після початку клієнтом трудової діяльності, та шляхи їх розв'язання. Саме від оперативного та ефективного розв'язання цих проблем залежить, залишиться клієнт працювати чи звільниться.

1. Клієнт у перші дні трудової діяльності "усвідомив, що не може працювати" та хоче відразу звільнитися. Ця проблема носить, перш за все, психологічний характер та зумовлена складністю для людської психіки швидко перебудуватися на функціонування у радикально нових умовах. Цей емоційний стан, якщо він виникне, слабо контролюється вольовими чи інтелектуальними зусиллями. В більшості випадків цей стан може минути після декількох днів адаптації. Тому важливо, щоб в разі його виникнення клієнт успішно "протримався" цей критичний строк та не звільнився.

Ризику виникнення цього стану найбільше піддані ті з молодих людей, хто не має досвіду трудової діяльності взагалі чи досвіду трудової діяльності у стані інвалідності, люди із значним періодом незайнятості. Ще до працевлаштування спеціаліст центру зайнятості має попередити молодого клієнта з інвалідністю, що такий стан можливий. Спеціаліст може домовитись з клієнтом, що він не буде звільнятися відразу як захоче, а спочатку почекає декілька днів та звернеться до спеціаліста центру зайнятості або психологічної служби.

Найкращим захистом від цього стану є ефективний підбір такої посади, місця роботи, трудового колективу, які відповідають бажанням

клієнта, створюють високу мотивацію до трудової діяльності, а також надання інформації про можливість виникнення цього стану та знання того, що він мине.

2. Після початку трудової діяльності виявилося, що клієнту важко виконувати посадові обов'язки за станом здоров'я або складно знаходитися на робочому місці через несприятливі умови праці. Ще при працевлаштуванні спеціаліст центру зайнятості має разом із клієнтом проаналізувати відповідність умов праці стану здоров'я клієнта та, в разі необхідності, рекомендувати їх зміну. Проте всі чинники врахувати майже неможливо, особливо якщо клієнт має невеликий досвід роботи за даною професією, що часто властиво молодим людям з інвалідністю. Тому спеціаліст центру зайнятості має надавати роботодавцю консультації щодо пристосування робочого місця (виробничого середовища) до потреб людини з інвалідністю й після працевлаштування.

Потрібно розібратися, наскільки дані несприятливі умови праці є істотними для даного робочого місця/посади та чи не можна їх компенсувати. Така компенсація не завжди є можливою. Наприклад, людині із легеневими розладами буде важко працювати на території виробництва із шкідливими викидами – навіть на офісній роботі. Створити в цьому випадку сприятливі умови праці (фактично – забезпечити герметичність та автономну атмосферу на робочому місці) технічно майже неможливо.

Але в більшості випадків компенсація несприятливих умов праці може бути здійснена за умови певних зусиль з боку роботодавця. Вона може полягати у:

- зміні умов робочого місця (шум, освітленість, запиленість, зручність пересування тощо);
- зміні посадових обов'язків (виробничих функцій) шляхом покладання тих із них, що є найбільш складними для людини з інвалідністю, на інших працівників;
- зміні режиму роботи (в разі, якщо виявиться, що для людини з інвалідністю є складним та занадто напруженим режим роботи, – розглянути із роботодавцем можливість переведення клієнта на режим неповного робочого дня, вільного графіку роботи, збільшення частки надомної праці тощо).

3. Після певного періоду трудової діяльності клієнт усвідомив, що трудова зайнятість – "це не для нього". Ця проблема може проявитися після декількох тижнів чи місяців після працевлаштування. Людина починає усвідомлювати, що трудова діяльність відбирає в нього надто багато "часу життя" без гідної, на його думку, компенсації. У людини може не залишатися необхідного часу на реабілітаційні процедури чи звичні форми дозвілля (наприклад, на заняття спортом, спілкування із друзями, відвідування клубу) тощо. З іншого боку, теперішня робота може не приносити людині задоволення та значних матеріальних винагород. Ця проблема з більшою ймовірністю проявиться у молодих людей, які звикли до стану інвалідності (наприклад, інвалідів з дитинства), довгий час не працювали, мають істотні функціональні розлади (I-II групи інвалідності).

В цьому випадку проблема є істотною і скоріше за все вона не мине після періоду психологічної адаптації на робочому місці, а отже, потребує відповідних дій. Важливо домовитися з клієнтом, щоб він звернувся до спеціаліста центру зайнятості до того, як прийме остаточне рішення щодо звільнення. Далі спеціаліст має діяти у напрямі посилення мотивації клієнта до праці, усвідомлення ним того, що заради роботи і благ, які вона дає, доводиться від чогось відмовлятися (ця "жертва" для клієнта повинна бути добровільною та усвідомленою). Цьому може також слугувати направлення клієнта на консультацію до психолога (в тому числі громадської організації, що опікуються людьми з інвалідністю), на психологічний тренінг тощо.

З іншого боку, людині з інвалідністю дійсно може бути складно виділити по 40 годин на тиждень на трудову зайнятість. У клієнта, наприклад, може бути необхідність відвідувати реабілітаційні заклади у робочий час тощо. Тому тут підходящим рішенням може бути вивчення, спільно з роботодавцем, можливості переводу клієнта на режим неповного робочого дня, гнучкого або вільного графіку роботи, частково надомну працю тощо.

Взагалі, зміна режиму та форми зайнятості є прийнятною альтернативою повному припиненню клієнтом трудової діяльності, тому її потрібно намагатися задіяти в усіх випадках, коли існує загроза звільнення.

4. У клієнта виникли складнощі із входженням у трудовий колектив. Для вирішення цієї проблеми спеціаліст центру зайнятості

має задіяти всі зацікавлені сторони: профспілку, роботодавця, громадські організації, представників трудового колективу. Можливе проведення бесід чи семінарів для працівників підприємства щодо особливостей праці спільно з людиною з інвалідністю, спілкування із ним тощо. Бажано, щоб цю роботу виконували професійні психологи з громадських організацій або соціальних служб.

В разі неможливості прийнятного вирішення цієї проблеми необхідно розглянути можливості переведення працівника в інший виробничий підрозділ або на іншу ділянку роботи, на надомну працю тощо.

5. Невдовзі після працевлаштування роботодавець починає сумніватися у доцільності подальшої праці молодої людини з інвалідністю на підприємстві. Це може бути прояв так званого "синдрому шкодування покупця". Він може пройти через деякий час, коли і працівник, і роботодавець звикнуть до ситуації. Важливо, щоб роботодавець не залишався із своїми сумнівами сам на сам, не втрачав зв'язок із спеціалістом центру зайнятості. З цією метою бажаними є періодичні телефонні дзвінки спеціаліста до роботодавця. При цьому потрібна безперервна мотиваційна робота із роботодавцем щодо переваг працевлаштування людини з інвалідністю. У роботодавця сумнівів щодо доцільності працевлаштування клієнта буде значно менше, якщо проблеми, що виникають, вирішуватимуться оперативно та ефективно.

Навіть після успішного закінчення періоду адаптації клієнта на робочому місці, спеціаліст центру зайнятості має продовжувати відслідковувати його ситуацію. Доцільним є, наприклад, телефонні дзвінки клієнту раз на три місяці протягом першого року трудової діяльності.

Для зручності, всі заходи центру зайнятості із сприяння адаптації молодої людини з інвалідністю на робочому місці та його підтримки після працевлаштування рекомендується відображати у Карті заходів, зразок якої наводиться у додатку 5. Ця карта, зазвичай, починає заповнюватися при підготовці клієнта до влаштування на конкретне робоче місце й додається до його особової справи. Після прийняття рішення щодо працевлаштування клієнта на певну роботу спеціаліст оцінює, які заходи потрібні для підвищення ефективності адаптації людини на робочому місці, проставляючи галочки у відповідному місці картки. Список заходів у додатку 5 є орієнтовним, спеціаліст може доповнити його іншими діями, що підвищать ефективність закріплення конкретного клієнта на робочому місці. Після проведення певного заходу

спеціаліст робить про це позначку у карті. В разі невдалого влаштування клієнта на роботу, аналіз інформації в карті допоможе з'ясувати причини неуспішного закріплення молодої особи з інвалідністю на робочому місці.

В деяких випадках вирішити проблеми, що виникають після працевлаштування людини з інвалідністю, виявляється занадто важко, й звільнення є дійсно прийнятним рішенням. В цьому випадку завдання спеціаліста – підтримати молоду людину так, щоб цей негативний досвід не призвів до її відмови від спроб працевлаштування або до зневіри у можливостях державної служби зайнятості.

У разі звільнення молодої людини з інвалідністю центр зайнятості має з'ясувати реальні причини цього. Будь-який випадок потребує детального аналізу. Для цього в центрі зайнятості має бути створена спеціальна робоча група (комісія), до складу якої доцільно включити керівництво, найбільш досвідчених та авторитетних спеціалістів центру зайнятості (з працевлаштування, профорієнтації, забезпечення взаємодії з роботодавцями), юриста, представників органів місцевого самоврядування, соціальних служб, громадських організацій.

Мета роботи робочої групи (комісії):

а) з'ясувати, чи не були порушені трудові права людини з інвалідністю;

б) зробити висновки щодо причин невдалого працевлаштування, виявити можливі помилки та недоліки у діях центру зайнятості та здійснити заходи із їх усунення у подальшій роботі.

У разі порушення роботодавцем прав людини з інвалідністю, центр зайнятості має пояснити їй порядок звернення за захистом законних прав та інтересів до органів соціального захисту або Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю, правоохоронних органів.

З перших вуст: формування впевненості в собі і своїх силах – головне для працевлаштування

Розповідає Оксана Кононова, тренер семінарів для молоді з інвалідністю



"Мені 23 роки, я користуюся візком і з власного досвіду знаю, як важко знайти роботу, особливо коли тобі потрібні якісь специфічні умови праці. Дуже вдячна Товариству Зелений Хрест, що вони запросили мене взяти участь у 4-денному тренінгу для тренерів у рамках проекту "Кожен має право на працю: партнерство задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами". Там я отримала багато корисної та цікавої інформації для себе, і приємно, що ці знання я змогла передати людям, які сильно цього потребують.

Молоді люди з обмеженими функціональними можливостями дуже часто комплексують та зневірюються у своїх силах. Через нестачу знання законодавства, досвіду, та звичайної впевненості в собі і своїх силах, молоді люди з інвалідністю часто не мають роботи. Це може створювати додаткові сімейні чи матеріальні ускладнення, а нерідко й психологічні проблеми та депресії.

Після тренінгу для тренерів у 2009 році я провела два 6-денні тренінги для молоді з особливими потребами в м. Сокаль Львівської області . Молодь залюбки брала участь у тренінгах, практичних вправах, сценках і рольових іграх, пов'язаних із працевлаштуванням. Проведення цих тренінгів додало впевненості і мені – я мала можливість працювати і в якійсь мірі допомагати людям із схожими проблемами. У нас сяяли очі, нам приємно було ділитися певним досвідом і набиратися нових знань. Разом, я та моя колега із Сокальського районного Центру соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді, яка також пройшла тренінг для тренерів, провели тренінги для 40 молодих людей із певними функціональними обмеженнями віком від 18 до 30 років, в основному це люди із ІІ та ІІІ групою інвалідності. Зараз я працюю у Сокальській районній асоціації інвалідів і дуже рада, що стала тренером семінарів та маю змогу допомагати, надавати цінну інформацію молодим людям з інвалідністю."

Розділ V. Організаційно-технологічні засади діяльності центрів зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню молоді з інвалідністю

5.1. Зміст та порядок розробки Індивідуальної програми працевлаштування

Безпосередньо процес надання послуг з працевлаштування молодим людям з інвалідністю в центрі зайнятості, як і іншим категоріям і групам клієнтів складається із чотирьох етапів:

- виявлення намірів і побажань людей з інвалідністю щодо майбутньої роботи;
- з'ясування професійно-ділових якостей кожного з них, вивчення протипоказань і рекомендацій МСЕК щодо майбутньої роботи;
- визначення разом із клієнтом послуг центру зайнятості, що будуть в нагоді саме для цієї молодої людини і прискорять її працевлаштування на підходящу роботу;
- реалізація центром зайнятості визначених засобів сприяння працевлаштуванню клієнта із залученням до цього процесу спеціалістів різних підрозділів даного центру зайнятості, а також інших державних органів і громадських організацій.

Але в умовах конкретних центрів зайнятості, кожен з яких щоденно надає послуги з працевлаштування десяткам, а деколи сотням безробітним, набуває надзвичайної значущості забезпечення цілеспрямованого характеру цих заходів, координація дій щодо сприяння працевлаштуванню молодих осіб з інвалідністю між підрозділами і спеціалістами ЦЗ, державними органами і громадськими організаціями, що опікуються людьми з інвалідністю. На систематизацію цього кола завдань спрямовується ***Індивідуальна програма працевлаштування*** (ІПП), яка розробляється спеціалістом спільно з молодою людиною з інвалідністю, якщо на момент її звернення в базі даних центру зайнятості для неї відсутня підходяща робота. ***Метою*** ІПП є визначення найкоротшого і водночас найефективнішого шляху працевлаштування молодої людини з інвалідністю на гідну роботу. За ***змістом*** ІПП є переліком заходів, які мають виконувати центр зайнятості і клієнт для підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці, кращої адаптації до реальних умов, а також пошуку підходящого робочого місця, що забезпечить працевлаштування конкретної молодої людини з інвалідністю на гідну роботу.

Структурно ІПП складається з трьох розділів: професійна орієнтація, професійна підготовка, працевлаштування на підходящу роботу з гідною оплатою праці.

До розділу ***"Професійна орієнтація"*** включають такі заходи:

- надання інформації про попит і пропозицію на місцевому ринку праці, ознайомлення молодої особи з інвалідністю з так званими "паспортами" підприємств, які має центр зайнятості;
- допомога у професійному самовизначенні молодої людини (з урахуванням її побажань та стану здоров'я;
- надання інформації про соціальні установи, громадські організації, які опікуються проблемами молоді з інвалідністю;
- надання консультацій, залучення в роботу семінарів з техніки пошуку підходящої роботи, розширення соціальної компетентності, розвитку комунікативних навичок та адаптації до майбутнього робочого місця і виробничого середовища.

У розділі ***"Професійне навчання"*** (якщо воно визначене за необхідне) мають передбачатися такі заходи:

- ознайомлення з переліком навчальних закладів і курсів, де можлива професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації конкретної особи з інвалідністю за направленням державної служби зайнятості;
- ознайомлення з навчальними програмами відібраних навчальних закладів (у разі потреби – відвідування навчального закладу);
- формулювання вимог і надання порад навчальному закладу щодо адаптації навчального матеріалу для навчання конкретної молодої людини з інвалідністю.

До розділу ***"Працевлаштування на підходящу роботу з гідною оплатою праці"*** входять заходи щодо:

- підбору звичайних вільних та спеціальних робочих місць для людей з інвалідністю з урахуванням безпеки праці та можливостей конкретної особи, у тому числі в межах нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів;
- погодження з роботодавцем можливості працевлаштування молодої людини на вільне робоче місце з урахуванням її нозології, здібностей і можливостей, а також забезпечення безпечних умов праці;
- в разі потреби – погодження з роботодавцем можливості перегляду посадових обов'язків і виробничих завдань, надання гнучкого графіку роботи, звільнення від нічних змін тощо з врахуванням обмежень, визначених для молодої людини МСЕК.

ІПП молодої особи з інвалідністю має стати частиною стандартних Рекомендацій центрів зайнятості з працевлаштування безробітного (відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2007 р. №219), які обов'язково надаються кожному клієнту. З урахуванням того, що молоді люди з інвалідністю мають особливості професійного, вікового і особистісного характеру, для забезпечення диференційованого (індивідуального) підходу до добору заходів, які включаються в ІПП, всіх клієнтів ЦЗ з інвалідністю поза ознакою їх інвалідизуючого захворювання, але залежно від рівня трудового потенціалу, доцільно згрупувати ***у три групи***:

- особи з високим рівнем трудового потенціалу і низьким рівнем інвалідизації;
- особи з середнім рівнем трудового потенціалу і середнім рівнем інвалідизації;
- громадяни з низьким рівнем трудового потенціалу і високим рівнем інвалідизації.

З точки зору процедур ***реєстрації та перереєстрації*** молоді люди з високим, середнім і низьким рівнями трудового потенціалу обслуговуються в ЦЗ за стандартною схемою, що визначається нормативними документами Кабінету Міністрів України, Міністерства праці та соціальної політики України, Державного центру зайнятості.

Технологія надання соціальних послуг молодим людям з інвалідністю з ***високим рівнем трудового потенціалу*** істотно не відрізняється від технології, що застосовується для решти клієнтів. Тому зміст рекомендацій щодо їхнього працевлаштування має аналогічний характер, як і для інших безробітних громадян.

Складання індивідуальної програми працевлаштування є ***бажаним для клієнтів з інвалідністю з середнім та низьким рівнем трудового потенціалу***. Залежно від особистості молодої людини, її мотивації до праці, професійного потенціалу тощо до її ІПП включаються заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці і сприяння працевлаштуванню на гідне робоче місце. Вони можуть бути включені до ІПП молодої людини з інвалідністю *тільки за її згодою*.

До ІПП молодих осіб з інвалідністю з низьким рівнем трудового потенціалу, але високим рівнем інвалідизації і/або низькою мотивацією до праці, включаються ще додаткові заходи, які мають посилити основні заходи і групуються за тією ж структурою: професійна орієнтація, професійне навчання, працевлаштування на підходящу роботу з гідною оплатою праці.

Професійна орієнтація:

- формування установок на професійне навчання і працю;
- надання профконсультаційних послуг з використанням методів профдіагностики;
- проведення індивідуально орієнтованої профконсультативної бесіди;
- направлення на психологічну консультацію;
- залучення до участі в спеціальних семінарах центрів зайнятості або партнерів щодо: розвитку впевненості в собі; розвитку комунікативних здібностей, адаптації до нового професійного середовища, методів пошуку роботи.

Професійне навчання:

- ознайомлення з переліком курсів професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, які спеціалізуються на профнавчанні осіб з інвалідністю;
- ознайомлення з буклетами, друкованими проспектами, іншою рекламною продукцією стосовно змісту навчальних програм, умов навчання, створених у відібраних навчальних закладах спеціально для навчання людей з інвалідністю (у разі потреби і можливості – відвідування навчального закладу);
- визначення спеціальних форм занять у процесі профнавчання безробітних з даною нозологією;
- ознайомлення викладачів і спеціалістів навчального закладу, в якому передбачається навчання, із професійними і особистісними особливостями конкретних молодих людей з інвалідністю.

Працевлаштування на підходящу роботу з гідною оплатою праці:

- спілкування спеціаліста центру зайнятості з роботодавцем щодо з'ясування характеру вільного робочого місця, умов праці, її оплати;
- ретельна попередня співпраця з роботодавцем з метою розкриття позитивних професійних якостей і рис конкретної людини з інвалідністю;
- заочне, а в разі необхідності – очне представлення роботодавцю претендента на вільне робоче місце після закінчення навчання.

Розробка ІПП здійснюється на підставі аналізу двох груп документів:

- Індивідуальної програми реабілітації (ІПР), яка складається МСЕК та обов'язково надається особі при визначені інвалідності[1] і є

[1] Постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2007 р. №757.

підставою для складання додатку №7 до ПК "Додаткова інформація щодо потреб особи з інвалідністю у працевлаштуванні";

- дипломів, свідоцтв, трудової книжки, інших документів, що характеризують професійно-кваліфікаційні якості молодої людини.

Але вирішальне значення для розробки змісту ІПП молодої особи з інвалідністю має співбесіда спеціаліста центру зайнятості з клієнтом. Її зміст дасть змогу провести ідентифікацію людини і визначити заходи, спрямовані на підвищення її активності, конкурентоспроможності на ринку праці, підбір підходящої роботи. Принципова схема використання джерел інформації, необхідної для розробки ІПП, викладена на рис. 10.

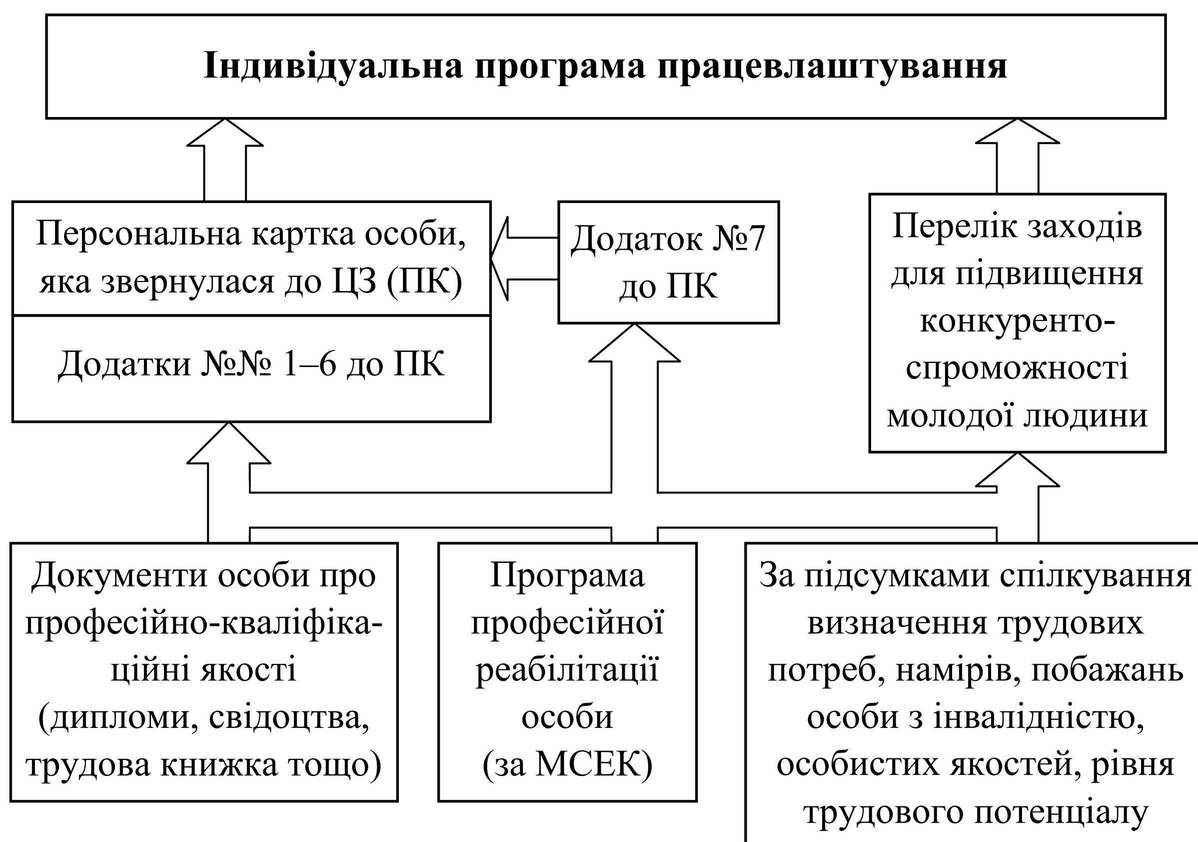


Рис. 10. Принципова схема використання джерел інформації, необхідної для розробки ІПП

Розробка ІПП молодої людини з інвалідністю складається з таких **етапів.**

Перший етап. Проведення *ідентифікації особи*: визначення на підставі аналізу змісту індивідуальної програми реабілітації за висновком МСЕК та співбесіди рівня трудового потенціалу особи (високий, середній, низький). Найважливішою складовою цього етапу є *вивчення трудових потреб* клієнта: аналіз факторів праці (див. додаток 3), ознак робочого місця, на яке претендує або може працевлаштуватися особа;

визначення необхідності у професійному навчанні за певними спеціальностями, професійної консультації.

Другий етап. *Активізація особи*: роз'яснення змісту заходів самостійного пошуку роботи, в тому числі відвідування підприємств (якщо дозволяє стан здоров'я особи); залучення до участі в роботі постійно діючого семінару з техніки пошуку роботи (в залежності від стану здоров'я молоді люди з інвалідністю залучаються до змішаних груп з іншими клієнтами центрів зайнятості або з числа людей з інвалідністю формується окрема група) і опанування різноманітних методів пошуку роботи; направлення роботодавцям резюме; вивчення в різноманітних джерелах інформації про вакансії. У підсумку на цьому етапі на підставі оцінки реакції молодої людини на пропозиції центру зайнятості щодо участі у зазначених заходах у ІПП визначаються заходи з підвищення її активності в пошуку роботи.

Третій етап. *Визначення спільно з людиною з інвалідністю активних програм центру зайнятості*, спрямованих на розвиток конкурентоспроможності молодої людини: професійне навчання, професійне консультування. На третьому етапі завершується формування ІПП. Визначається характер робочого місця, що відповідає можливостям і бажанню клієнта, обираються конкретні підприємства для потенційного працевлаштування (у разі можливості – відвідування), а також форми професійного навчання направляються резюме.

У процесі кожної зустрічі молода людина з інвалідністю і спеціаліст інформують один одного про результати виконання пунктів програми, а в разі невиконання – з'ясовують причини цього, шукають шляхи виконання у подальшому кожного пункту плану, визначають конкретні заходи на наступний період.

При розробці ІПП центр зайнятості повинен враховувати, що певні пункти програми мають віддзеркалювати дії центру зайнятості і клієнта на термін пошуку роботи до моменту працевлаштування, інші – розраховуються на менш тривалий термін і можуть змінюватися, доповнюватися, уточнюватися під час чергових зустрічей з клієнтами, а деякі – можуть включати ще засоби взаємодії після працевлаштування клієнта.

Важливо забезпечити, щоб під час зустрічей увага спеціаліста центру зайнятості концентрувалася на фактичному боці справи – що треба робити, щоб допомогти людині з інвалідністю працевлаштуватися на гідну роботу, а не на бюрократичних процедурах і оформленні різноманітних документів.

Із перших вуст: навчання – це не тільки можливість опанувати професію...

Розповідає Марина Глущенко, 35 років, І група інвалідності.

"Після закінчення інституту я працювала у школі. Але захворіла, і тепер вимушена користуватися візком. Тривалий час не працювала. Намагалася знайти роботу, але отримувала самі лише відмови: "Отримуєте пенсію – сидіть вдома".



Усе змінилося, коли у 2003 потрапила до Всеукраїнського центру професійної реабілітації інвалідів (с. Лютіж Київської області) на навчання за фахом "Оператор комп'ютерного набору". До цього довго сиділа вдома – було важко навіть показатися людям на очі; взагалі почала сумнівалася, чи зможу коли-небудь працювати. Проте в Лютіжському центрі побачила, що люди повноцінно живуть і на візку, беруть участь у спортивних змаганнях, танцях.

Після навчання почала працювати: виконувала роботи з комп'ютерного набору (знайомі допомагали отримувати замовлення), була диспетчером на телефоні.

Зараз працюю у соціокультурному центрі адаптації дітей та молоді з обмеженими фізичними можливостями. Працюю на півставки, відвідую офіс 2–3 рази на тиждень. Оскільки проблемою є дістатися до офісу, усидіти на візку декілька годин, частину роботи (що не пов'язана безпосередньо із спілкуванням з відвідувачами) роблю вдома. Робота подобається. Заробіток у мене не дуже високий, до того ж, коли почала працювати, я втратила право на деякі соціальні пільги. Проте робота дає можливість спілкуватися, бути потрібною людям, приносить відчуття необхідності і корисності людям, підвищує самооцінку."

5.2. Професійна компетентність персоналу центрів зайнятості для роботи з молодими клієнтами з інвалідністю

Забезпечити ефективну співпрацю з молодими людьми з інвалідністю можуть лише компетентні спеціалісти, які спроможні працювати з молоддю, знають її особливості, а також розуміються на специфічних проблемах людей з інвалідністю. Через те найважливішим завданням керівників центрів зайнятості є підбір і професійна підготовка відповідних спеціалістів, розширення їхньої компетентності, розвиток ділових та особистісних якостей спеціалістів, які надають соціальні послуги молоді з інвалідністю.

Складовими ***професійної компетентності*** спеціалістів державної служби зайнятості, які надають соціальні послуги молодим особам з інвалідністю, є:

- концептуальна компетентність як розуміння особливостей соціального, економічного, культурного середовища, мікросоціального оточення молодої людини з інвалідністю, що впливає на формування її особистісних якостей, мотиваційних установок, професійне навчання та працевлаштування;
- адаптивна компетентність – вміння швидко реагувати на зміну ситуації молоді з інвалідністю на ринку праці, передбачати можливі зміни, бути готовим до них;
- володіння базовими професійними навичками з психологічної підтримки та формування мотиваційних установок у молодих людей з інвалідністю на працевлаштування, розширення своєї конкурентоспроможності;
- інтегрована компетентність, тобто здатність застосовувати теоретичні знання на практиці в процесі працевлаштування молоді з інвалідністю;
- володіння первинними знаннями щодо виробничих особливостей різноманітних підприємств, характеру виробничих процесів та робочих місць;
- здатність ефективно співпрацювати з роботодавцями, соціальними службами, громадськими організаціями з питань професійного навчання і працевлаштування молодих людей з інвалідністю;
- володіння навичками спілкування із людьми, які мають фізичний та (або) розумовий розлад, проблеми у спілкуванні, уміння налагоджувати міжособистісні стосунки.

Фахівці, які працюють з молодими людьми з інвалідністю, повинні мати відповідні ***моральні якості***, відрізнятись готовністю до сприйняття і розуміння страждань людей, високим ступенем здатності допомагати людям з інвалідністю в ситуаціях виникнення проблем і невдач. Спеціаліст має вміти конструктивно вирішувати виробничо-навчальні, комунікативні, соціальні проблеми, бути готовим до особистого ризику, мобілізації свого творчого і морального потенціалу, чітко уявляти мету своєї роботи, розуміти, в чому полягає її результативність.

Робота з молодими особами з інвалідністю потребує від кожного спеціаліста центру зайнятості ставлення до них не як до "джерел проблем", а як до людей, яким необхідно допомогти працевлаштуватися на підходящу роботу з врахуванням стану їхнього здоров'я. Це передбачає не лише дотримання вимог етикету і коректності в спілкуванні, але й інтелектуальну та емоційну участь у долі людини, вміння вислухати.

Під час надання послуг молодим людям з інвалідністю в центрах зайнятості з ними можуть працювати: директор центру зайнятості, його заступники, диспетчер-консультант, спеціаліст із профорієнтації, начальник відділу надання соціальних послуг, спеціаліст із працевлаштування, начальник і спеціалісти відділу активної підтримки безробітних, спеціаліст з профорієнтації, юрист. Всі вони також повинні мати уявлення щодо специфіки надання послуг з працевлаштування молоді з інвалідністю, враховуючи рівень трудового потенціалу (високий, середній, низький) кожної особи.

З метою забезпечення послуг відповідно до потреб молоді з інвалідністю спеціаліст, який виконує ***інформаційно-диспетчерські функції,*** при з'ясуванні мети звернення клієнтів має визначати необхідність застосування загальної схеми обслуговування і запрошення спеціаліста центру зайнятості на спеціально визначене робоче місце для надання послуг людині з інвалідністю. Тому диспетчер-консультант базового центру зайнятості має опанувати особливості змісту і техніки співбесіди з молодими людьми з інвалідністю, зміст відповідних технологічних ланцюжків залежно від потреб конкретного клієнта. При цьому він має володіти знаннями щодо призначення спеціального інформаційного куточка для людей з інвалідністю та змісту інформації, розташованої в ньому. Диспетчер-консультант також має уміти визначатися щодо необхідності супроводження молодої людини з інвалідністю до робочого місця відповідного спеціаліста центру зайнятості або відповідного куточка в центрі зайнятості.

Кожен спеціаліст, який надає ***профінформаційні послуги***, крім навичок спілкування з молодими людьми з інвалідністю, повинен володіти методами пошуку профінформаційних матеріалів у мережі Інтернет, вміти використовувати спеціалізовані засоби демонстрації профорієнтаційної інформації, зокрема тач- скрин, відео- та аудіозаписи тощо. На цього спеціаліста покладаються функції інформаційного наповнення спеціального куточка для людей з інвалідністю, в тому числі молодих, та доведення відповідної інформації до клієнта.

Спеціаліст, на якого покладені функції обслуговування людей з інвалідністю на спеціально визначеному місці, крім іншого, має володіти змістом профорієнтаційних заходів, що проводяться центрами зайнятості, інформацією про навчальні заклади, які здійснюють профнавчання людей з інвалідністю, та ефективно застосовувати ці та інші знання для прискорення працевлаштування клієнтів з інвалідністю.

Молоді люди з інвалідністю, що мають високу ступінь трудового потенціалу, одержують соціальні послуги у центрах зайнятості за загальною технологічною схемою. Клієнтам з середнім або низьким ступенем трудового потенціалу послуги надаються у спеціально визначеному місці спеціально призначеним спеціалістом. Як правило, функції комплексного обслуговування людей з інвалідністю покладаються на начальника ***відділу організації працевлаштування*** або на одного із ***спеціалістів цього підрозділу***. Ці спеціалісти мають володіти навичками спілкування з молоддю і людьми з інвалідністю, засобами підбору роботи з урахуванням специфічних вимог до робочого місця інвалідів, співставлення рекомендацій МСЕК з особистими побажаннями клієнта та реальним попитом на робочу силу, хоча б у загальному вигляді розумітися на питаннях відповідності робочого місця можливостям особи з інвалідністю залежно від її нозології, функціональних обмежень.

Необхідно враховувати, що навіть особи з високим рівнем трудового потенціалу, які обслуговуються у центрі зайнятості за стандартними технологічними процедурами та операціями, мають відмінності у вимогах до робочого місця, засобів професійного навчання тощо. Тому ***всі спеціалісти*** центру зайнятості, які надають соціальні послуги населенню, обов'язково мають володіти інформацією про ПОУ, що мають спеціалізовані робочі місця, про навчальні заклади, які здійснюють профнавчання людей з інвалідністю, а також про спеціалізовані установи соціального захисту інвалідів, громадські організації осіб з інвалідністю тощо.

Начальник відділу працевлаштування та спеціально визначені спеціалісти з працевлаштування мають здійснювати зв'язок з людьми з інвалідністю, які за даними місцевих органів праці та соціального захисту населення, громадських організацій людей з інвалідністю бажають працювати, в тому числі з попереднім професійним навчанням, але на даний момент не звернулися до центру зайнятості. Найважливішою функцією цих спеціалістів є взаємодія з регіональними відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів, органів праці та соціального захисту населення, центрами професійної реабілітації, підприємствами. Оскільки процес працевлаштування молодих людей з інвалідністю зазвичай включає підбір (створення) робочих місць, професійну орієнтацію, професійне навчання, формування або зміцнення мотивації до праці, то відповідні спеціалісти мають володіти знаннями про особливості поведінки, потреби і функціональні можливості людей з інвалідністю. Вони також мають вміти застосовувати ці знання, володіти технікою ведення переговорів, організації круглих столів, засідань спільних комісій тощо.

У технологічному ланцюгу працевлаштування молодих людей з інвалідністю спеціалісти ***по роботі з роботодавцями*** мають додатково виконувати такі функції:

- збір та систематизація інформації про робочі місця, на які можуть бути працевлаштовані інваліди з урахуванням різних груп захворювання та ступеню професійної реабілітації, в т.ч. спеціальні робочі місця;
- розробка проекту договору про надання роботодавцю дотації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів, його узгодження із зацікавленими сторонами та контроль за створенням спеціальних робочих місць.

На ***начальника відділу по роботі з роботодавцями*** або на одного із спеціалістів відділу, який забезпечує взаємодію з роботодавцями, покладаються такі функції:

- підготовка даних для інформування регіонального відділення Фонду соціального захисту інвалідів про підприємства, в яких працює 8 і більше осіб;
- інформаційно-роз'яснювальна робота;
- підбір працівників на замовлення роботодавців;
- подання пропозицій до обласних центрів зайнятості щодо напрямів професійного навчання молодих людей з інвалідністю для подаль-

шого інформування навчальних закладів та центрів професійної реабілітації інвалідів, органів праці та соціального захисту населення.

Підбір спеціалістів, здатних за професійними та особистісними якостями надавати соціальні послуги молоді з інвалідністю, має базуватись на таких критеріях:

- достатня обізнаність у галузі поведінкових та соціальних наук;
- наявність зацікавленості, бажання, сформованого інтересу, мотивації та психологічної готовності до роботи з молоддю з інвалідністю;
- особисте обґрунтування фахівцем причин вибору ним саме цього напряму діяльності, бачення своєї професійної кар'єри та фахового вдосконалення.

Для забезпечення належного рівня компетентності спеціалісти центрів зайнятості, які надають соціальні послуги молодим людям з інвалідністю, мають не лише підвищувати кваліфікацію в навчальних закладах, а також самостійно опановувати необхідні знання, набувати вміння та навички.

Специфікою діяльності ***спеціаліста центру зайнятості, який надає послуги з працевлаштування*** молоді з інвалідністю, є необхідність розв'язання низки проблем, що потребують активного втручання, не відносячись безпосередньо до його посадових обов'язків, а саме:

- підтримка соціального функціонування молодих людей з інвалідністю, а також їхнього найближчого соціального оточення, з метою попередження та зняття стресу, залучення та використання додаткових ресурсів сприяння процесу професійного навчання і працевлаштування;
- впровадження програм, необхідних для забезпечення потреб молодих людей з інвалідністю у соціальній підтримці.

Спеціалісти центрів зайнятості, які співпрацюють з людьми з інвалідністю, мають розуміти, що коректність спілкування, мови допомагає запобігати ображенню людини, сприяє налагодженню міцних контактів з клієнтом, формуванню позитивного образу держави та державної служби зайнятості. Деякі звичні всім слова, поняття, фрази насправді є ярликами та образливими стереотипами. Те, як людина говорить, тісно пов'язано з тим, що вона думає і як ставиться до інших. При спілкуванні з молодими людьми, які мають інвалідність, необхідно враховувати певні правила.

Доцільно використовувати	Необхідно уникати
Людина, що має інвалідність; людина з інвалідністю; людина з обмеженими можливостями; людина з обмеженими функціями; людина з особливими потребами	Хворий, каліка, скалічений, деформований, неповноцінний, дефективний (ніколи), убогий, старець
Людина, що використовує інвалідний візок	Прикутий до інвалідного візка
Вроджена інвалідність	Вроджений дефект
Має ДЦП	Страждає на ДЦП...
Переніс поліомієліт, має інвалідність в результаті поліомієліту; людина, що перенесла хворобу; пережив хворобу; став інвалідом у результаті	Страждає від поліомієліту; від наслідків...; жертва...
Розумово відстала людина	Відстала, розумово неповноцінна людина
Дитина з затримкою розвитку, Людина з затримкою розвитку	"Тормоз" (ніколи), слабоумний
Людина з синдромом Дауна	"Дауни", "монголоїд" (ніколи)
Людина з епілепсією	Епілептик, припадочний
Душевнохворі люди, люди з душевним або емоційним розладом	Той, що з'їхав з глузду, псих, шизик
Незряча, слабозора людина; людина, що погано бачить; людина, що погано чує; людина з вадами слуху; людина з проблемами у спілкуванні	Сліпий, сліпий, як кріт; абсолютно сліпий; глухонімий; глухий, як пень; німий

Ці рекомендації допоможуть налагодити контакти та уникнути незручності у спілкуванні з молодими людьми з інвалідністю. Як і інші меншини, які зазнають утисків більшості, молоді люди з інвалідністю дуже вразливі до слів, визначень та понять, які викликають жаль та інші негативні асоціації.

Із перших вуст: не робити нічого для інвалідів без інвалідів

Розповідає Олексій Сорока, 36 років, юрист, І група інвалідності.

"Травму я отримав у третьому класі. Після цього був вимушений здобувати шкільну освіту вдома, і це мені вдалося лише завдячуючи патріотизму і людяності вчителів. Після школи закінчив курси радіомайстрів, ремонтував дома телевізори, але хотілося здобути вищу освіту. Тому в 1999 році поступив на юридичний факультет Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Відвідувати навчання було складно, оскільки навчальний корпус, який побудований ще у XIX сторіччі, не мав пандусів, ліфтів, а без них на візку потрапити на заняття неможливо.

З 2001 року як волонтер почав брати участь у заходах громадських організацій людей з інвалідністю та вирішив пов'язати своє життя із цим напрямом роботи. Почав працювати соціальним працівником територіального центру соціальної допомоги, потім – надавати юридичні консультації клієнтам центру, адже для людей з інвалідністю дуже важливо бути обізнаними з певних юридичних проблем. Необхідно знати, як призначається пенсія (допомога), від чого залежить її розмір, які пільги мають особи з інвалідністю щодо одержання житла, автомобіля, при оподаткуванні, сплаті комунальних платежів тощо. Мої освіта, життєвий досвід і стаж інвалідності дають змогу давати такі консультації не лише в теоретичному, але й у практичному аспекті.

Людям з інвалідністю часто потрібне не тільки консультування, а й юридичне супроводження при їх взаємодії із владою, захисті їхніх інтересів у державних структурах. Це стосується додержання прав окремої особи й забезпечення дотримання прав людей з інвалідністю в цілому. Є правило: не робити нічого для інвалідів без інвалідів. Проте воно не завжди виконується. Наприклад, бажано ширше залучати людей з інвалідністю до комітетів із доступності, бо на практиці не всі пандуси, що будуються, є справді доступними для осіб на візку.

Робота мені до душі. Мені подобається приносити людям користь, а також "розкачувати" тих державних службовців, які мають допомагати людям з інвалідністю, але роблять це без бажання і непрофесійно.

Не потрібно людей з інвалідністю жаліти, демонструвати їм свою жалість, ставитись до них, як до хворих."

5.3. Основні вимоги до спілкування спеціалістів центрів зайнятості з людьми з інвалідністю

Міжнародний рух за права людей з інвалідністю вважає найбільш правильним таке визначення поняття "інвалідності": перешкода або обмеження діяльності людини з фізичними, розумовими, сенсорними та хімічними відхиленнями, викликаними існуючими в суспільстві умовами, за яких люди виштовхуються з активного життя. Таким чином, інвалідність – одна з форм соціальної нерівності. Вона – соціальне, а не медичне поняття. А в контексті соціальної моделі інвалідності логічно та доцільно використовувати відповідну термінологію.

Особливості спілкування

Вирази "людина з обмеженими можливостями", "людина з особливими потребами", "людина у візку", "людина з травмою хребта", "людина з інвалідністю", "незрячий" викликають нейтральні асоціації. Слово "інвалід" викликає різні почуття, хоча в цілому більшість людей вважають його прийнятним. Деякі з виразів здаються на перший погляд надуманими та незрозумілими. Скоріше за все в повсякденній мові не буде широко використовуватись вираз "людина з обмеженими можливостями". По-перше, цей вираз великий, незграбний, а по-друге, не точний, адже можливості будь-якої людини так чи інакше обмежені. Також, мабуть, не будуть використовуватись в усній мові вирази "людина, що має душевні розлади" або "людина, що відчуває труднощі під час пересування". З іншого боку, існує сленг, яким користуються інваліди, спілкуючись між собою. Вони вважають нормальним вживання таких слів, як "опорник", "спинальник", "шийник", "візочник", однак навряд чи можна чекати, що ці вирази можуть застосовуватись широко та будуть зрозумілі іншим людям.

Вибираючи слова, необхідно уникати стереотипів. "Жертва" – це занадто драматичний образ завжди нещасливої, безпорадної людини. Вже декілька років, наприклад, одні фахівці принципово використовують вираз "людина з обмеженими можливостями", а інші вважають, що слово "інвалід" більш доречне. Багато хто говорить, що можливо застосовувати будь-яке слово. Набагато важливіше змінити стереотипи, які існують навколо нього. Коректна українська термінологія у ставленні до людей з інвалідністю твориться тільки зараз. Наша мова пов'язана з етикетом. Наведемо деякі поради спеціалістам центрів зайнятості.

- Коли Ви розмовляєте із людиною з інвалідністю, звертайтесь безпосередньо до нього, а не до супроводжуючого чи сурдоперекладача, які присутні під час розмови.
- Коли Вас знайомлять з людиною із інвалідністю, абсолютно нормально потиснути йому руку, кому важко рухати рукою або хто користується протезом, можна потиснути руку – праву чи ліву, що допустимо.
- Коли Ви зустрічаєтесь з людиною, яка погано чи взагалі не бачить, обов'язково назвіть себе та тих людей, які прийшли з Вами. Якщо у Вас загальна бесіда в групі, не завадить пояснити, до кого в даний момент Ви звертаєтесь і назвати себе.
- Якщо Ви пропонуєте допомогу, чекайте, поки з пропозицією погодяться, а потім запитуйте, що і як робити.
- Звертайтесь до дорослих людей з інвалідністю, як до дорослих. Звертайтесь до них на ім'я тільки тоді, коли Ви добре знайомі.
- Обпертися або повиснути на чиємусь інвалідному візку – те ж саме, що обпертись або почепитися на його власникові; це також нервує.
- Інвалідний візок – це частина недоторканого простору людини, яка ним користується.
- Коли Ви розмовляєте з людиною, що користується інвалідним візком або милицями, розташуйтеся так, щоб його та Ваші очі були на одному рівні, тоді Вам буде легше розмовляти.
- Коли Ви говорите з людиною, що має труднощі у спілкуванні, слухайте її уважно, будьте терплячі, чекайте доки людина сама договорить. Не виправляйте її та не закінчуйте фразу за неї. Ніколи не говоріть, що Ви розумієте людину, коли це не так. Повторіть те що зрозуміли, і це допоможе людині відповісти Вам, а Вам – зрозуміти її.
- Щоб привернути увагу до людини, яка погано чує, помахайте їй рукою чи поплескайте по плечу. Дивіться їй прямо в очі та говоріть чітко, хоча майте на увазі, що не всі люди які погано чують, можуть читати по губах, Розмовляючи з тими, хто може читати по губах розмістіться так, щоб на Вас падало світло і Вас було добре видно, намагайтесь, щоб Вам нічого (їжа, цигарки, руки) не заважало.
- Будьте розкутим, не сумуйте, якщо зробили помилку не навмисне.

Люди, яким важко пересуватись

- Пам'ятайте, що інвалідний візок – недоторканний простір людини. Починати котити візок без дозволу теж не можна.
- Завжди запитуйте, чи потрібна допомога, перед тим, як допомогти. Пропонуйте допомогу, коли необхідно відкрити тяжкі двері чи пройти килимом з довгим ворсом.
- Якщо з Вашою пропозицією про допомогу погодилися, спитайте, що необхідно зробити та чітко виконуйте інструкції.
- Якщо Вам дозволили везти візок, спочатку котіть його повільно. Візок швидко набирає швидкість і раптовий поштовх може призвести до втрати рівноваги.
- Завжди особисто пересвідчуйтесь у доступності місць, де заплановано заходи. Попередньо поцікавтесь, які можуть виникнути проблеми чи бар'єри та як їх можна позбутися.
- Не потрібно плескати людину, що знаходиться в інвалідному візку по плечу чи по спині.
- Якщо можливо, розташуйтеся так, щоб Ваші обличчя були на одному рівні. Уникайте положення при якому Вашому співрозмовнику необхідно піднімати голову.
- Якщо існують архітектурні бар'єри, попередьте про них, щоб людина мала можливість попередньо прийняти рішення.
- Пам'ятайте, що, як правило, у людей, що мають труднощі при пересуванні, немає проблем з зором, слухом чи розумінням.
- Не думайте, що необхідність користуватись інвалідним візком – це трагедія. Це спосіб вільного (якщо немає архітектурних бар'єрів) пересування. Є люди, що користуються інвалідним візком, але не втратили здатності ходити та пересуватися на милицях, з паличкою тощо. Візком вони користуються для того, щоб економити сили та швидше пересуватись.

Люди з поганим зором, незрячі

- Порушення зору має багато ступенів. Людина може бути абсолютно (повністю) незрячою чи погано бачити. Повністю сліпих людей всього близько 10%, інші люди мають залишковий зір, можуть відрізнити світло та тінь, інколи колір та обриси предметів.
- У одних слабкий периферичний зір, в інших слабкий прямий за умови хорошого периферичного. Все це необхідно враховувати під час спілкування.
- Пропонуючи свою допомогу, спрямовуйте людину, не стискаючи їй руку, йдіть так, як Ви завжди ходите. Не потрібно ховати незрячу людину та тягнути її за собою.
- Не ображайтесь, якщо від Вашої допомоги відмовилися.
- Опишіть коротко, де Ви знаходитесь. Наприклад: "У центрі зали приблизно за шість кроків від Вас стоїть стіл", або "Зліва від дверей, як заходити, стоїть столик для кави." Попереджайте про перешкоди: сходи, калюжі, ями, низькі одвірки, пороги тощо. Зверніть увагу на присутність предметів, що б'ються.
- Використовуйте, якщо це до місця, фрази, які характеризують звук, запах, відстань. Враховуйте однак, що не всім це подобається. Діліться побаченим.
- Поводьтесь з собаками-поводирями не так, як із звичайними домашніми тваринами. Давайте команду, не чіпайте і не грайтеся з собакою-поводирем.
- Не забирайте та не стискайте паличку людини.
- Завжди з'ясовуйте, у якій формі людина хотіла б отримати інформацію (Брайль, великий шрифт, дискета, аудіокасета). Якщо у Вас немає можливості перевести інформацію в потрібний формат, віддайте її в тому вигляді, у якому воно є: це краще, ніж нічого.
- Якщо Ви збираєтесь читати незрячій людині, спочатку попередьте її про це. Говоріть нормальним голосом, не пропускайте інформацію, якщо Вас про це не попросять. Якщо це важливий лист або документ, не потрібно для впевненості його мацати. При цьому не замінюйте читання переказом. Коли незряча людина повинна підписати документ, прочитайте його обов'язково. Інвалідність не звільнює незрячу людину від відповідальності, обумовленої документом.
- Завжди звертайтесь безпосередньо до людини, навіть якщо вона вас не бачить, а не до її зрячого товариша.

- Завжди називайте себе та відрекомендуйте інших співрозмовників, а також інших присутніх. Якщо Ви хотіли б потиснути руку, скажіть про це.
- Коли Ви пропонуєте незрячій людині сісти, не садовіть її, а спрямуйте руку на спинку стільця або на підлокітник. Якщо Ви знайомите її з невідомим предметом, не водіть по поверхні її рукою, а дайте їй можливість самій вивчити предмет. Якщо Вас прохають допомогти взяти якийсь предмет, не потрібно тягнути руки незрячого до предмета і брати його рукою цей предмет.
- Коли Ви спілкуєтесь з групою незрячих людей, не забудьте кожного разу називати того, до кого Ви звертаєтесь.
- Не примушуйте Вашого співбесідника говорити в пустоту, якщо Ви рухаєтесь, попередьте його.
- Абсолютно нормально використовувати вираз "дивись". Для незрячої людини це означає "бачити руками" (доторкатися, відчувати).
- Уникайте розпливчатих пояснень та інструкцій, які звичайно супроводжуються жестами, таких виразів, як "склянка знаходиться десь там, на столі", "це десь близько від Вас", необхідно переводити жести та міміку у слова.
- Якщо Ви помітили, що незряча людина збилась з маршруту, не керуйте її рухами на відстані, підійдіть і допоможіть знайти необхідну дорогу.
- Під час спускання чи піднімання східцями ведіть незрячу людину перпендикулярно до них. Пересуваючись, не робіть ривків, різких рухів. Під час супроводу незрячої людини не закладайте руки назад, це незручно.

Люди з порушенням слуху

- Розмовляючи з людиною, у якої поганий слух, дивіться прямо на неї.
- Не затемнюйте своє обличчя та не затуляйте його своїми рукам, волоссям або якимись предметами. Ваш співбесідник повинен мати можливість стежити за виразом Вашого обличчя.
- Існує декілька типів та ступенів глухоти. А отже, існує декілька способів спілкування з людьми, які погано чують. Якщо Ви не знаєте, якому надати перевагу, запитайте в людини.
- Деякі люди можуть чути, але сприймають деякі звуки неправильно. У цьому випадку говоріть дещо голосніше та чіткіше, підбираючи

необхідний рівень. В іншому випадку потрібно буде лише знизити висоту голосу, тому що людина втратила здатність сприймати високі частоти.

- Щоб привернути увагу людини, що погано чує, назвіть її на ім'я. Якщо відповіді немає, можна злегка торкнути її за руку чи плече або помахати рукою.
- Говоріть ясно та чітко. Не потрібно забагато підкреслювати щось, кричати, особливо на вухо.
- Якщо Вас просять повторити щось, спробуйте перефразувати речення. Використовуйте жести.
- Переконайтесь, що Вас зрозуміли. Не соромтесь спитати, чи зрозумів Вас співрозмовник.
- Якщо Ви повідомляєте інформацію, яка включає в себе номер, технічний або інший складний термін, адресу, напишіть її так, щоб вона була зрозумілою.
- Якщо існують труднощі під час усного спілкування, запитайте, чи не простіше буде переписуватись. Не говоріть: "Добре, це не важливо...". Мова та інформація повинні бути простими.
- Не забувайте про довкілля. У великих багатолюдних приміщеннях важко спілкуватись з людьми, що погано чують. Яскраве сонце чи тінь теж можуть бути перешкодами.
- Не змінюйте тему розмови без попередження. Використовуйте перехідні фрази, наприклад: "Добре, тепер нам необхідно обговорити…".
- Дуже часто глухі люди використовують мову жестів. Якщо Ви спілкуєтесь через перекладача, не забудьте, що звертатися необхідно безпосередньо до співбесідника, а не до перекладача.
- Не всі люди, що погано чують, можуть читати по губах. Вам краще всього перепитати про це під час зустрічі. Якщо Ваш співбесідник володіє цим навиком, необхідно дотримуватись декількох важливих правил.

Необхідно пам'ятати:

- Тільки три з десяти слів гарно прочитуються.
- Необхідно дивитись в обличчя співбесідника, говорити ясно та повільно, використовувати прості фрази та уникати незначних слів.
- Необхідно використовувати міміку, жести, рухи тіла, якщо хочете підкреслити або прояснити зміст сказаного.

Люди з гіперкінезами (спастикою)

Гіперкінези – безконтрольні рухи тіла та кінцівок, які притаманні зазвичай людям, що мають ДЦП. Вони також можуть виникати в людей з пошкодженням спинного мозку.

- Якщо Ви бачите людину з гіперкінезами, не треба надто звертати увагу на неї.
- Під час розмови не відволікайтесь на несвідомі рухи Вашого співбесідника, тому що можете пропустити щось важливе, і тоді Ви обоє будете в незручному становищі.
- Пропонуйте допомогу ненав'язливо, не привертаючи загальної уваги.
- Перед тим, як сісти за стіл з людиною з гіперкінезами, поцікавтесь, яке сервірування їй зручне. Людині може знадобитися соломинка, глибока чи, навпаки, мілка тарілка, низька чи висока чашка тощо.
- Якщо в магазині людина з гіперкінезами просить Вас дістати гаманець і заплатити чи покласти покупки їй в сумку, не бійтесь виконати прохання. Але не потрібно платити за неї. Також, якщо вона прохатиме набрати телефонний номер, не обов'язково вставляти свою картку.
- У транспорті: під час входу в тролейбус перш, ніж запропонувати допомогу, запитайте, чи потрібно це. Деяким людям допомога лише заважає. Пропонуючи місце, не наполягайте, якщо людина відмовляється.
- Якщо Ви купуєте квитки в кіно або в театр для людини з гіперкінезами, вибирайте такі місця, де вони не будуть заважати іншим глядачам мимовільними рухами. Якщо таких місць немає, необхідно домовитись з адміністрацією про додаткові місця.
- Не бійтесь суперечити людині з гіперкінезами, боячись її розхвилювати. Позиція "тільки не хвилюйся", "добре" призведе до втрати часу та нервів. Спокійно аргументуйте, якщо бачите, що співрозмовник хвилюється.
- При гіперкінезах зустрічається ускладнення мовлення.

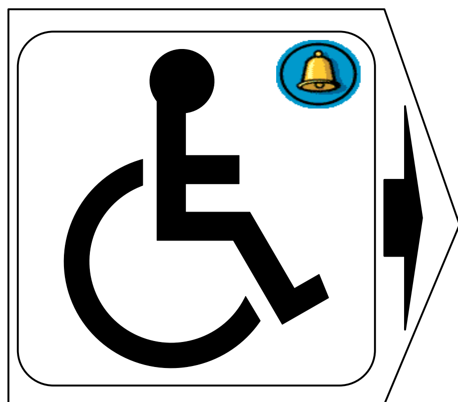
Люди із ускладненнями в мовленні

- Не ігноруйте людей, яким важко говорити, тому що зрозуміти їх у Ваших інтересах.
- Не перебивайте і не спрямовуйте людину, що відчуває ускладнення в мовленні. Починайте говорити тільки тоді, коли будете впевнені, що вона вже закінчила свої думки.
- Не намагайтесь прискорити розмову. Будьте готові до того, що розмова з людиною з ускладненнями в мовленні займе у Вас більше часу. Якщо Ви поспішаєте, краще вибачитися та домовитися про інший більш вільний час.
- Дивіться співрозмовнику в очі, підтримуйте візуальний контакт, віддайте цій бесіді всю Вашу увагу.

5.4. Особливості облаштування центрів зайнятості для надання послуг клієнтам з інвалідністю

Обладнання центрів зайнятості для надання якісних послуг з працевлаштування кожній людині з інвалідністю визначається її потребами, обсягом та характером соціальних послуг, що мають надаватися їй. Враховуючи зазначене, центри зайнятості мають забезпечити людям з інвалідністю гідні умови отримання відповідних соціальних послуг, зокрема вільний доступ до спеціалістів, різноманітної інформації, призначеної для цієї категорії клієнтів, а саме: тач-скрінів, стендів з інформацією про вакансії, папок з описами професій тощо.

Кожен центр зайнятості обов'язково має бути обладнаний пандусом, а елементи його приміщень передбачатимуть площадки для розвороту крісла-візка згідно з ДБН В.2.2−9−99 Будівельних та архітектурних норм України (розділ "Громадські будинки та споруди"). У разі розміщення центрів зайнятості не на першому поверсі будівлі та відсутності ліфта біля входу в приміщення на першому поверсі встановлюється кнопка виклику спеціаліста центру зайнятості з відповідним написом щодо її призначення (рис. 11).





Кнопка виклику спеціаліста центру зайнятості людьми з інвалідністю

Рис. 11. Кнопка виклику спеціаліста центру зайнятості людьми з інвалідністю

Рис. 12. Знак "Інвалід"

У таких випадках центру зайнятості необхідно взяти в оренду невелике приміщення на першому поверсі, в якому один із спеціалістів мав би змогу спілкуватися з особою з інвалідністю. У разі необхідності він має запропонувати молодій людині з інвалідністю обслуговування в управлінні праці та соціального захисту, куди супроводжуватиме її.

В приміщенні центру зайнятості при наявності перепаду рівнів підлоги встановлюються невеличкі пандуси. Приміщення, які люди з інвалідністю відвідують найчастіше, зокрема туалети, мають бути позначені спеціальними символами "Інвалід" (рис. 12).

Всі елементи візуальної інформації для людей з інвалідністю розміщуються у вигляді табличок жовтого кольору з синіми літерами на висоті не нижче 1,5 м та не вище 2,5 м.

Для забезпечення орієнтації клієнтів з інвалідністю у приміщеннях центру зайнятості має застосовуватися система тактильних (рельєфних покажчиків на поручнях та у ліфтових холах, змінний тип покриття підлоги у місцях зміни напрямів руху), слухових (звукових маяків при вході, радіотрансляція у приміщеннях центру, у ліфтових кабінах та ін.) та спеціальних світлових орієнтирів (покажчиків у вигляді символів та піктограм). При цьому варто не допустити перебільшення.

При оформленні інтер'єрів, підборі та розташуванні технологічного обладнання необхідно виходити з того, що зона досяжності інформації для відвідувачів у кріслах-візках має знаходитися в межах 0,3-1,4 м від рівня підлоги. Обладнання та меблі, що використовуються при

обслуговуванні людей з інвалідністю, повинні мати ширину по фронту не менше 0,6 м і висоту не менше 0,6 м над рівнем підлоги.

Функціональні взаємозв'язки просторових зон в центрах зайнятості для молодих клієнтів з інвалідністю з високим рівнем трудового потенціалу не відрізняються від прийнятих для інших категорій клієнтів. Для всіх осіб з інвалідністю у довідково-інформаційному або у проф-інформаційному секторі створюються спеціальні інформаційні куточки та спеціальні робочі місця для спеціалістів, що надаватимуть послуги людям з інвалідністю. Спеціальні інформаційні куточки для людей з інвалідністю мають облаштовуватися стендами з інформацією:

- нормативно-правового характеру;
- про місцеві органи соціального захисту населення, громадські організації, що опікуються людьми з інвалідністю, регіональні відділення Фонду соціального захисту інвалідів з переліком послуг, що ними надаються, адреси та телефони цих організацій;
- про навчальні заклади, які здійснюють професійне навчання людей з інвалідністю різної нозології та перелік професій, за якими проводиться навчання; про підприємства, що мають спеціалізовані робочі місця для інвалідів;
- про друковані засоби масової інформації, випуск яких здійснюється редакціями громадських організацій людей з інвалідністю; перелік Інтернет-сайтів з інформацією про вакансії тощо.

Окрему увагу необхідно приділити розміщенню інформації про Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів Мінпраці України та його регіональні відділення. Для цього необхідно створити окрему папку або використовувати плакати з інформацією про професії, за якими в цьому центрі здійснюється професійне навчання осіб з інвалідністю, порядок їхнього направлення на навчання, перелік документів, необхідних для зарахування, про умови навчання та проживання, адресу та контактні телефони.

Для використання молодими людьми з інвалідністю нестендової інформації, що міститься в центрах зайнятості, необхідно розташувати у цьому куточку один або декілька зручних столів та стільців для самостійної роботи осіб з інвалідністю. На столах необхідно передбачити наявність паперу для нотаток, олівців або кулькових ручок.

Всі інформаційні стенди для людей з інвалідністю мають розташовуватися у просторі, що має вільне місце перед ними не менше 1,5 м. Інформаційні матеріали мають враховувати специфіку потреб

людей з різними видами інвалідності. Зокрема, для *осіб з обмеженнями зору* мають бути у наявності матеріали із збільшеним шрифтом, з використанням шрифту Брайля або у вигляді аудіозаписів. За наявності матеріалів у звуковому вигляді місце для роботи людини з інвалідністю має обладнуватися магнітофоном (плеєром) із навушниками.

Для людей з інвалідністю з *вадами слуху* інформаційні матеріали мають бути у друкованому вигляді, у вигляді відеофільмів із субтитрами або комп'ютерних програм із малюнками та схемами. Для вільного доступу людей з інвалідністю до інформації ці куточки обладнуються відеоапаратурою та комп'ютерною технікою, яка має розташовуватися на столі або на кронштейнах з мінімальним розташуванням нижньої кромки екрану від підлоги на 0,9 м та максимальним розташуванням верхньої кромки екрану від підлоги на 1,8 м. Доречно забезпечити керування цією технікою за допомогою дистанційних пультів і розміщати їх у зручному для людей з інвалідністю місці.

Крім інформаційних матеріалів, що використовуються безпосередньо у центрах зайнятості, в інформаційних куточках має міститися роздатковий матеріал у вигляді буклетів, листівок, інформаційних касет, дисків тощо. Такі матеріали доцільно розміщувати на "стелажах-вертушках" із металевого дроту у зручному для користування місці.

Поряд з інформаційним куточком має розташовуватися спеціальне робоче місце для спеціаліста центру зайнятості, на якого покладено функції надання комплексу соціальних послуг з працевлаштування особам з інвалідністю. Робочий стіл спеціаліста має бути по фронту з боку клієнта шириною не менше 0,6 м та зручну висоту для обслуговування особи на колясці. Необхідно також на цьому робочому місці передбачити два стільця − один для клієнта, інший для особи, яка його супроводжує. Робоче місце спеціаліста має обладнуватися усім визначеним у ЄТОНН технологічним обладнанням.

В усіх центрах зайнятості має бути візуальна інформація про розташування пристосованих для людей з інвалідністю місць та послуг. Інформація має бути представлена відповідними піктограмами та символами, що застосовуються в міжнародній практиці (додаток 6).

Розташування візуальної інформації в будівлях і спорудах повинно бути зручним для користування клієнтами на візках. Висота розташування зони оптимальної видимості враховується при визначенні висоти встановлення вікон (рис. 13).

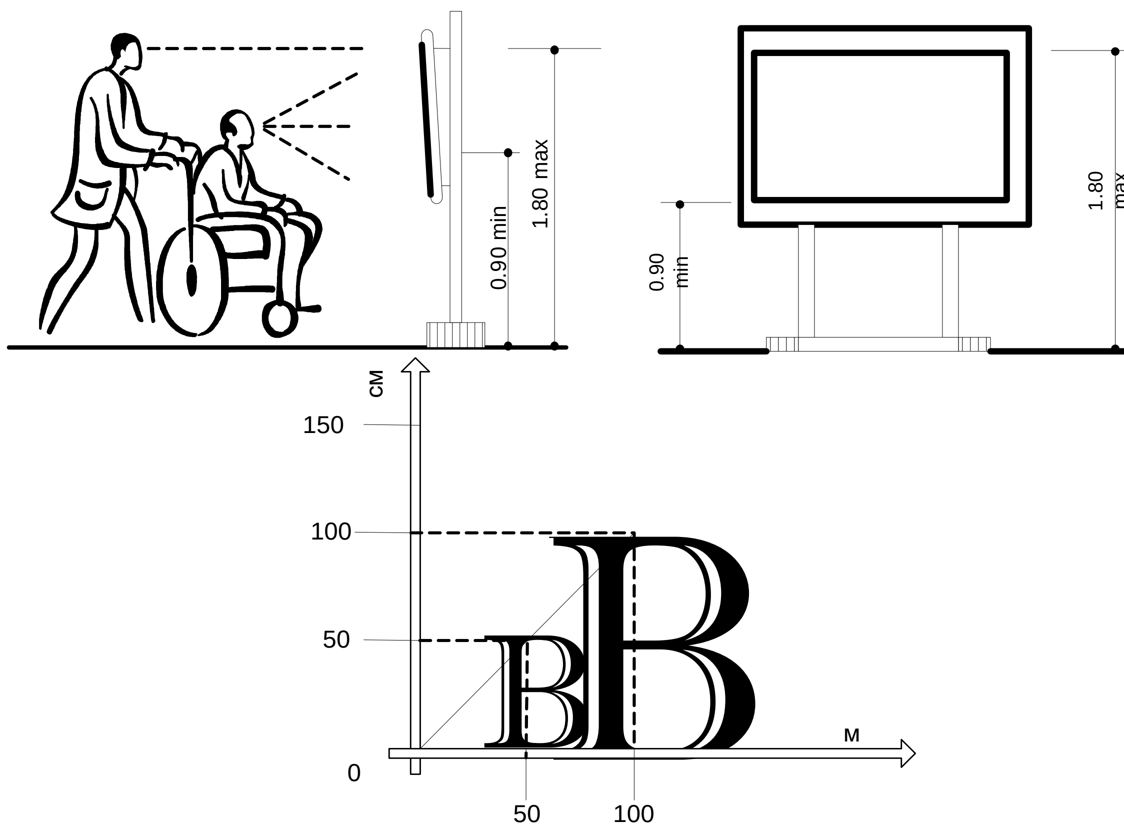


Рис. 13. Визначення оптимальної зони видимості

Попереджувальну інформацію про наближення до перешкод для осіб *з вадами зору* рекомендується забезпечувати зміною кольору і фактури поверхні поля.

Будівлі та споруди, що розраховані на відвідування та перебування людей з інвалідністю з вадами слуху (та можливими розладами мови), рекомендується облаштовувати послідовною візуальною інформацією, щоб вони могли орієнтуватися без додаткового спілкування. І кожне таке приміщення має позначатися чіткими, великими та добре освітленими знаками та написами.

Додатки

Додаток 1. Процедура та засоби опитування осіб з інвалідністю

Соціологічне опитування – один з найбільш швидких методів отримання інформації щодо різноманітних аспектів зайнятості осіб з інвалідністю загалом й зокрема молоді. Доцільно, щоб проведення опитувань даної категорії населення мало систематичний, моніторинговий характер.

Опитування осіб з інвалідністю може надати додаткову інформацію щодо їхнього рівня мотивації до праці, професійного складу з урахуванням медико-соціальних характеристик, характеризувати контингент, що звертається до ЦЗ. Аналіз результатів опитування може сприяти підвищенню ефективності та якості послуг клієнтам з інвалідністю, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності на ринку праці та працевлаштування. Узагальнені результати опитування доцільно використовувати центрами зайнятості при розробці своєї стратегії щодо надання послуг цій категорії населення.

Для забезпечення опитування доцільно:

- опитувати усіх осіб з інвалідністю, що звернулись до ЦЗ;
- періодично розповсюджувати анкети серед партнерських установ, що опікуються особами з інвалідністю, з метою збору інформації від осіб, що звертаються до них.

Розрахунок необхідної кількості респондентів для опитування доцільно здійснювати на основі інформації про їх загальну кількість та з урахуванням групи та категорії інвалідності інших соціально значущих характеристик. По можливості слід опитати якомога більшу кількість респондентів. На основі наявної кількості заповнених анкет, якщо виникає необхідність, можна розрахувати похибку вибірки дослідження. Загально прийнятою допустимою похибкою для опитувань є 5%. Розрахувати похибку вибірки можна за допомогою калькулятора за адресою: www.oca.com.ua/index.php?t=81. На основі зіставлення статистичних даних щодо кількості осіб з інвалідністю за групою та категорією інвалідності слід розрахувати похибку вибірки окремо для кожної категорії осіб.

Обробка результатів опитування може здійснюватись за допомогою програми MS Excel або спеціалізованих програм обробки соціологічної та статистичної інформації SPSS, OCA тощо.

Електронна версія анкети знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

АНКЕТА

Шановний друже! Просимо надати відповіді на питання анкети стосовно загального стану зайнятості та трудових орієнтацій людей з інвалідністю. Для цього уважно прочитайте запитання та поставте позначку ☒ біля необхідного варіанту відповіді. Надана інформація анонімна та буде використана лише в узагальненому вигляді. Дякуємо за повні та відверті відповіді!

1. Стать

☐ Чоловік ☐ Жінка

2. Вік_______ 3. Група інвалідності_______

4. Категорія інвалідності ___________________________________

5. Чи маєте Ви індивідуальну програму реабілітації, видану МСЕК (ЛКК)?

☐ Так ☐ Ні

6. Яку освіту Ви маєте?

☐ Повну вищу ☐ Базову вищу

☐ Професійно-технічну ☐ Середню

7. Яку професію/спеціальність Ви маєте?

____

☐ Не маю професії/спеціальності

8. Чи маєте Ви досвід трудової діяльності?

☐ Так ⇨ Ваш загальний стаж ____ років ☐ Ні

9. У поточний час Ви:

☐ Працюєте на умовах повної зайнятості ⇨ Переходьте до питання №17

☐ Працюєте на умовах неповної зайнятості⇨ Переходьте до питання №17

☐ Навчаєтесь у ВНЗ⇨ Переходьте до питання №17

☐ Навчаєтесь у ПТНЗ⇨ Переходьте до питання №17

☐ Не працюєте ⇨ Переходьте до питання №10

10. Чи готові Ви приступити до трудової діяльності?

☐ Так ☐ Скоріше так ☐ Важко відповісти

☐ Скоріше ні ☐ Ні

11. Чи підтримують Вашу позицію щодо працевлаштування Ваші родичі, знайомі?

☐ Так ☐ Скоріше так ☐ Важко відповісти
☐ Скоріше ні ☐ Ні

12. За якого мінімального розміру заробітної плати Ви готові приступити до роботи? ______ грн.

13. Чи готові Ви працювати повний робочий день?

☐ Так ☐ Скоріше так ☐ Важко відповісти
☐ Скоріше ні ☐ Ні

14. Чи готові Ви для працевлаштування пройти професійне навчання?

☐ Так ☐ Скоріше так ☐ Важко відповісти
☐ Скоріше ні ☐ Ні

15. Чи намагались Ви знайти роботу самостійно?

☐ Так ☐ Ні

16. Чи маєте Ви інформацію про зміст послуг, що надається центром зайнятості?

☐ Так ☐ Ні

17. Чи звертались Ви до центру зайнятості з питань працевлаштування?

☐ Так ☐ Ні

18. Чи хотіли б Ви розпочати власну справу?

☐ Так ☐ Скоріше так ☐ Важко відповісти
☐ Скоріше ні ☐ Ні

19. Чи володієте Ви навичками роботи на комп'ютері?

☐ Так ☐ Ні

20. Чи є у Вас вдома доступ до Інтернет?

☐ Так ☐ Ні

Ваші зауваження та пропозиції

____
____
____
____
____

ДЯКУЄМО ЗА ВІДПОВІДІ!

Додаток 2.

Сценарій інтерактивного заняття із підвищення мотивації до праці молодих людей з інвалідністю[1]



Загальні положення

Мета семінару. Даний семінар призначений для підвищення мотивації до праці молодих людей з інвалідністю. Він містить набір вправ, які дозволять учасникам розглянути свої мотиви до трудової зайнятості, способи подолання перешкод, які стають на заваді працевлаштуванню, замислитися над можливістю організації власної зайнятості у формі малого підприємництва та самозайнятості.

Хоча даний сценарій семінару орієнтований на людей з інвалідністю, подібні вправи можуть бути використані й на семінарах для безробітних без статусу інваліда або у змішаних групах.

Час семінару та кількість учасників. Семінар складається з двох занять по 1,5–2 години. Заняття можуть проходити у різні дні. Вказаний час виконання вправ є орієнтовним та розрахований на склад учасників, що не мають істотних обмежень у спілкуванні та засвоєнні матеріалу (в іншому разі для проведення семінару необхідно більше часу). Оптимальною є кількість групи у 8–10 осіб з інвалідністю. Граничною для даного семінару є кількість у 15–18 осіб.

Просторова організація. На семінарі учасники сидять на стільцях у колі. При виконанні групових завдань вони мають збиратися у групи, а потім повертатися на свої місця.

Технічне забезпечення семінару: фліп-чарт, фломастери, бейджі. Бажано, щоб учасники фіксували свої напрацювання у зошитах, в іншому разі їм мають бути роздані по декілька аркушів.

Роль ведучого. Під час семінару ведучому важливо не нав'язувати свою точку зору, а дати учасникам можливість самостійно визначитися у власному ставленні до певних питань. Ведучий має організувати дружню дискусію учасників, пробудити у них бажання пізнавати себе та конструктивно допомогти у самопізнанні іншим. Ведучому потрібно м'яко припиняти розмови, що не стосуються теми семінару, критику одних учасників іншими, робити наголос, що недоліки є у всіх й на семінарі важливо звертати увагу не на них, а на позитивні якості.

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

Проблеми, що проявляються, потрібно розглядати у позитивному дусі, з точки зору визначення шляхів їх вирішення. Виконання вправ та розповідь групі про їх результати для окремого учасника є суто добровільним.

Роль запрошеного експерта. Для участі у другому модулі доцільно залучити у якості експерта успішного молодого працівника з інвалідністю або представника громадської організації, що опікується людьми з інвалідністю. Якщо семінар організований для людей з однаковими обмеженнями (наприклад, для людей що переміщуються на візку), бажано запросити експерта, який би представляв цю групу обмежень. В цьому випадку гість зможе на власному прикладі продемонструвати можливість подолання перешкод на шляху працевлаштування.

Заняття 1



Тези виступу ведучого

На початку семінару ведучий просить вимкнути мобільні телефони.

Ведучий представляється та пояснює учасникам, що даний семінар присвячений розгляду психологічних аспектів працевлаштування. Учасники зможуть розібратися у власних мотивах до праці, визначити, які перешкоди існують на їхньому шляху до трудової зайнятості та як ці перешкоди подолати.

Вправа 1



Знайомство

Час виконання: 20 хвилин.
Метод: особиста презентація учасників.
Мета: знайомство учасників між собою, знайомство ведучого із учасниками, зняття психологічних бар'єрів для подальшого спілкування.



Завдання. Ведучий просить учасників по черзі представитися за схемою:

- ім'я;
- професія чи рід занять;
- причини того, чому учасник зараз не працює;
- інформація про те, як учасник потрапив на семінар;
- інформація про власне хобі (захоплення).

Ведучий наголошує, що на представлення одного учасника відводиться до однієї хвилини.

Спочатку представляється ведучий.

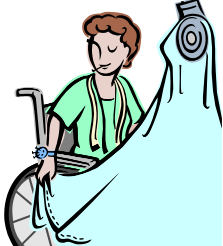
Під час презентацій учасників ведучий ставить додаткові питання для прояснення окремих висловлювань, робить акценти на проблемах, які можуть бути важливими для всієї групи.

Час на знайомство – до 15 хвилин.



Підведення підсумків. Ведучий робить висновки щодо типових причин, з яких учасники не працюють. Він наголошує, що подальші вправи дозволять учасникам семінару більш докладно розібратися у власних мотивах та потребах, проблемах та шляхах їх вирішення.

Вправа 2



Смисли трудової зайнятості

Час виконання: 30 хвилин.
Метод: індивідуальне виконання завдання.
Мета: визначення власних мотивів до трудової зайнятості.

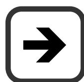


Завдання. Учасникам пропонується у зошитах після заголовка "*Для мене робота – це:*" перелічити власні мотиви (смисли) трудової зайнятості.

Час на виконання завдання – до 7 хвилин.

Після цього учасникам пропонується пронумерувати написані мотиви у порядку значущості для себе: проставити номер "1" напроти найбільш значимого, "2" – наступного за значенням тощо.

Час на виконання завдання – до 3 хвилин.



Порядок подання напрацьованих результатів. Після виконання вправи учасникам пропонується, за бажанням, розповісти про свої мотиви до трудової діяльності.

Ведучий ставить навідні та уточнюючі запитання, спрямовує обговорення таким чином, щоб всебічно розібрати (на матеріалі учасників) всі основні мотиви до трудової діяльності.

Учасникам пропонується доповнити свої переліки на основі виступів інших учасників.

Час на подання та обговорення результатів – до 15 хвилин.



Підведення підсумків виконання вправи. Ведучий наголошує, що отриманий кожним учасником перелік є списком істотних для нього умов зайнятості, які потрібно враховувати при підборі роботи, форми зайнятості тощо. Наприклад, якщо для людини дуже важливим мотивом до праці є заробітна плата, вона буде відчувати розчарування працюючи на низькооплачуваних посадах. Тому влаштування на них з великою ймовірністю призведе до стресу або закінчиться швидким звільненням.



На допомогу ведучому

Мотиви (смисли) трудової зайнятості можуть бути такими:

1. Робота приносить ***заробіток***, а він дає людині можливість витрачати значно більше коштів, ніж дозволяє допомога по інвалідності. Навіть заробітна плата, близька до мінімальної, фактично подвоює дохід людини з інвалідністю.
2. Робота дає ***можливість спілкування*** із колегами по роботі, створює ***відчуття приналежності*** до трудового колективу, до його справ і здобутків.
3. При правильному підборі професії та місця роботи людина має змогу ***самореалізовуватися,*** отримувати ***задоволення від процесу діяльності***, від творчості і результатів праці.
4. Робота, втілена в результаті праці, надає особі ***відчуття своєї корисності для інших людей***.
5. Наявність роботи сама по собі ***змінює соціальний статус*** людини з інвалідністю – з державного утриманця вона перетворюється на самодостатню особу; робота надає підстави для ***соціального визнання, самоповаги***.
6. Чимало місць роботи дають ***можливість для кар'єрного зростання***. Це стосується не лише "офісних", але й робітничих професій (де, зокрема, є перспектива отримати більш високі розряди). Кар'єрне зростання, у свою чергу, дає додаткові можливості для самореалізації та соціального визнання, ***підвищує соціальний статус***. Для деяких людей може бути важливою ***перспектива зайняти керівну посаду***.

7. Наявність постійного заробітку розширює ***можливість встановлення близьких відносин чи створення сім'ї, її підтримки***. Також, працюючі батьки є гарним прикладом для дітей.
8. Порівняно з пенсією трудовий заробіток дає значно більше ***можливостей для дозвілля, відпочинку***, ***реалізації власних життєвих проектів*** (будівництво житла, купівля автомобіля, початок власної справи тощо).
9. Наявність роботи ***дисциплінує, упорядковує життя людини***.
10. Трудова зайнятість ***робить життя змістовним***, ***наповненим, різноманітним***.

Вправа 3



Формування ставлення до власного безробіття

Час виконання: 45 хвилин.
Метод: робота у групах, індивідуальне виконання завдання.
Мета: сформувати негативне ставлення до власного безробіття шляхом усвідомлення його

Завдання 1. Ведучий пропонує учасникам розділитися на дві групи. Кожній групі дається половина листа фліп-чарта. Першій групі пропонується спільно визначити та написати на листі переваги незайнятості перед трудовою зайнятістю, другій – переваги зайнятості (можливо використовувати напрацювання вправи 1).

Час на виконання завдання – до 7 хвилин.

Порядок подання напрацьованих результатів. Після виконання вправи по одному представнику від кожної групи презентують спільні напрацювання, пояснюючи кожен пункт. Спочатку представляються переваги незайнятості. Дві частини листа фліп-чарта вивішуються поряд, щоб учасники мали змогу їх порівняти. В разі потреби ведучий доповнює переліки, роблячи акцент на перевагах трудової зайнятості.

Час на подання напрацьованих результатів і дискусію – до 10 хвилин.

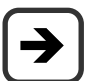
Підведення підсумків виконання вправи. Ведучий підсумовує: за результатами напрацювань учасників виявляється, що незайнятість дає змогу вільно розпоряджатися собою та своїм часом, проте

за це доводиться розплачуватися істотним звуженням можливостей у самореалізації, дозвіллі, соціальних контактах, соціальному статусі тощо.



Завдання 2. Учасникам пропонується переписати у зошити переліки, що були спільно напрацьовані. Після цього учасники самостійно визначають вагу для себе кожного пункту переліку за 10-бальною шкалою (10 балів – дуже важливий, 1 бал – майже не важливий). Результати підрахунку балів за колонками порівнюються.

Час на виконання завдання – до 10 хвилин.



Порядок подання напрацьованих результатів. Ведучий наголошує, що дане завдання не є об'єктивним психологічним тестом, а лише можливістю краще розібратися у власних мотивах, хоча його результати можуть бути використані для дуже приблизної оцінки того, наскільки людина готова у даний момент працювати.

Учасникам пропонується розповісти про отримані результати підсумків за стовпчиками, порівняти їх та виділити з кожного переліку найбільш важливі для себе пункти (тобто ті, за якими набрана максимальна кількість балів).

Якщо сума балів у колонці незайнятості є більшою, скоріше за все, у людини недостатня мотивація до праці (хоча при цьому вона може бажати працювати). І людина потребує більш ґрунтовної психологічної роботи з підвищення мотивації, виявлення власних мотивів та перешкод до праці тощо.

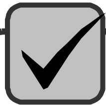
Бажано, щоб учасники семінару самостійно зробили висновок про необхідність трудової зайнятості, про те, що окремі зиски від незайнятості не зможуть компенсувати тих переваг, які має, що працює.

Час на подання напрацьованих результатів і дискусію – до 15 хвилин.



Підведення підсумків виконання вправи. Ведучий зазначає, що стан незайнятості може бути для учасників чимось важливим, і це не можна просто ігнорувати при працевлаштуванні. Навпаки, доцільно врахувати це при влаштуванні власної трудової зайнятості. Наприклад, якщо людина високо цінить можливість вільно розпоряджатися собою, власним часом, їй більш підійде робота із вільним графіком, надомна праця або самозайнятість. Якщо людина вважає, що робота позбавить її можливості присвячувати час родині, їй можна порекомендувати спробувати працевлаштуватися на умовах часткової зайнятості. Ведучий звертає увагу, що людина

може не працювати не тому, що в неї немає мотивації до праці взагалі, а тому, що вона не зуміла підібрати підходящі для себе параметри зайнятості (професію, режим роботи, вид зайнятості тощо). Тому людині слід звернутися за ґрунтовною профорієнтаційною консультацією до спеціаліста.



Підведення підсумків заняття

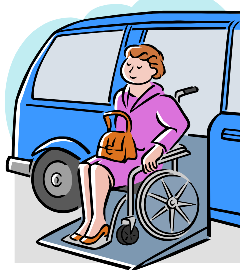
Ведучий робить наголос на тому, що виконані вправи дали багато матеріалу для самопізнання, який можна використовувати при подальшому працевлаштуванні, профорієнтації, визначенні щодо форми та виду зайнятості тощо.

Учасники мають і надалі розмірковувати щодо власних мотивів до праці, тих переваг, які дає трудова зайнятість, намагатися розвивати власну трудову мотивацію.

Заняття 2

В разі залучення до участі у семінарі успішного молодого працівника з інвалідністю або представника громадської організації, що опікується людьми з інвалідністю, ведучий представляє його учасникам семінару та запрошує до участі в дискусії як експерта.

Вправа 4



Долаємо перешкоди до працевлаштування

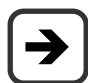
Час виконання: 40 хвилин.
Метод: індивідуальне виконання завдання, робота у групах.
Мета: зорієнтувати учасників на пошук реальних способів вирішення проблем, що є перешкодами при працевлаштуванні.



Завдання 1. Учасникам пропонується записати у зошитах бар'єри (перешкоди), які заважають їх працевлаштуванню. Вони можуть бути відносно об'єктивними (брак підходящих вакансій, відсутність у молодої людини професії, що має попит на ринку праці, стан здоров'я тощо) та суб'єктивними (небажання працювати за відносно

низьку зарплатню, небажання втрачати вільний спосіб життя, побоювання негативного ставлення в новому середовище і т. і.).

Час на виконання завдання – до 7 хвилин.



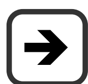
Порядок подання напрацьованих результатів. Після виконання завдання учасникам пропонується за чергою розповісти про перешкоди власному працевлаштуванню, які вони виявили. Ведучий записує актуальні для більшості членів групи перешкоди на фліп-чарті. Він звертає увагу, що ці проблеми є істотними, отже без їх вирішення працевлаштування є занадто проблематичним.

Час на подання та обговорення результатів – до 10 хвилин.



Завдання 2. Учасники об'єднуються у дві чи три групи. Кожна група обирає дві-три найбільш вагомі перешкоди на шляху до працевлаштування та отримує завдання відшукати способи їх подолання, розробити конкретний план заходів з їх усунення.

Час на виконання завдання – до 10 хвилин.



Порядок подання напрацьованих результатів. Представники груп презентують спільні напрацювання. В форматі дискусії всі учасники семінару, ведучий та експерт обговорюють реалістичність запропонованих заходів, пропонують додаткові шляхи вирішення зазначених проблем тощо. Ведучий рекомендує записувати напрацьовані результати у зошити.

Час на подання напрацьованих результатів і дискусію – до 10 хвилин.



Підведення підсумків виконання вправи. Ведучий робить наголос на наявність позитивного досвіду в молодих людей з інвалідністю у розв'язанні проблем, які виникають на шляху до працевлаштування. Він розповідає про можливості центру зайнятості, державних структур та громадських організацій, які можуть сприяти розв'язанню цих проблем.

Ведучий запрошує експерта стисло розповісти про його досвід подолання перешкод до працевлаштування, можливості громадських організацій у сприянні працевлаштуванню молодих людей з інвалідністю.

Вправа 5



Орієнтація на самозайнятість

Час виконання: 35 хвилин.
Метод: індивідуальна робота, робота у групах.
Мета: направити процес обговорення проблеми зайнятості у напрям розгляду учасниками можливостей організації власної справи; розглянути переваги самозайнятості.



Тези виступу ведучого

Трудова зайнятість може здійснюватися у формах найманої праці або самозайнятості. Самозайнятість – це самостійне забезпечення власної трудової зайнятості у вигляді дрібного підприємництва, індивідуальної трудової діяльності, незалежної професійної діяльності, роботи у селянському (фермерському) господарстві тощо.

Самозайнятість потребує від особи певних особистісних якостей: самостійності, потребують, здатності йти на ризик тощо. Проте вона має низку переваг: самостійне розпорядження власним часом, незалежність від будь-якого керівництва, більш високий соціальний статус. В багатьох випадках самозайнятість є найбільш доцільним чи навіть єдиним можливим способом забезпечення достойної трудової зайнятості молодої людини з інвалідністю.

Самозайнятість може здійснюватися у різних формах. Одні форми самозайнятості вимагають значних витрат часу та нормованого робочого тижня, інші дозволяють працювати всього по декілька годин на тиждень у найбільш зручний час. Існує багато видів самозайнятості, що не потребують значних інвестицій – головним ресурсом тут є трудові навички і робочий час особи. Можливими прикладами такої самозайнятості є:

- дрібне кустарно-ремісниче виробництво (деревообробка, металообробка, пошиття одягу, виготовлення спортивного спорядження, меблів тощо);
- дрібне побутове обслуговування населення (перукарські послуги, манікюр, ремонт одягу, взуття, побутової техніки, автомобілів тощо);
- творча, художня діяльність, народні промисли;
- виробництво сільськогосподарської продукції, фермерство;
- ремонт приміщень;

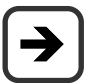
- репетиторство, послуги з перекладу, комп'ютерного набору, інтелектуальна та наукова діяльність на замовлення;
- комп'ютерне програмування, веб-дизайн, бізнес в Інтернеті;
- консультаційні послуги будь-якого змісту.

Наступна вправа дозволить учасникам визначитися, чи підходіть для них самозайнятість як вид трудової зайнятості. Вона виконується за аналогією із вправою 3.



Завдання 1. Ведучий пропонує учасникам розділитися на дві групи або продовжувати працювати у тих групах, які були сформовані при виконанні вправи 3. Кожній групі дається половина листа фліп-чарта. Першій групі пропонується визначити та написати на листі переваги найманої праці перед самозайнятістю, другій – переваги самозайнятості.

Час на виконання завдання – до 7 хвилин.



Порядок подання напрацьованих результатів. Після виконання вправи по одному представнику від кожної групи презентують спільні напрацювання, пояснюючи кожен пункт. Спочатку представляються переваги найманої праці. Дві частини листа фліп-чарта вивішуються поряд, щоб учасники мали змогу їх порівняти. В разі необхідності ведучий доповнює переліки.

Час на подання напрацьованих результатів і дискусію – до 10 хвилин.



На допомогу ведучому

Можливо виділити такі ***переваги самозайнятості*** перед найманою працею:

1. Відсутність обмежень (порівняно з вимогами вакансій у сфері найманої праці) щодо віку, статі, стану здоров'я, освіти, досвіду роботи тощо.
2. Самостійне планування робочого часу, гнучкий графік роботи, можливість неповної зайнятості.
3. Трудова діяльність у формі самозайнятості можлива незалежно від рівня безробіття та наявності вакансій в даній місцевості.
4. Діяльність організується самостійно, немає керівників.

5. Усі матеріальні вигоди, весь прибуток від виконання трудової діяльності отримує самозайнята особа.
6. Значно більша можливість для прояву творчості.

Можливо виділити такі ***переваги найманої праці*** перед самозайнятістю:

1. Відсутність істотних ризиків.
2. Відповідальність лише за себе, власну роботу, а не за стан справ у цілому.
3. Наявність постійного доходу, розмір якого є фіксованим.
4. Робота у колективі.
5. Необов'язковість мати певні особистісні якості: самостійність, підприємливість тощо.
6. Наявність контролю з боку керівництва, оточення, який примушувати організовуватися.
7. Більш високий соціальний захист (пенсійний стаж, оплачувані лікарняні та відпустка тощо).

✓ ***Підведення підсумків виконання вправи.*** Ведучий підсумовує: за результатами напрацювань учасників виявляється, що самозайнятість створює умови для вільного розпорядження собою та своїм часом, проте пов'язана із ризиком та невизначеністю.

? ***Завдання 2.*** Учасникам пропонується переписати до себе у зошити переліки, що були спільно напрацьовані. Після цього учасники самостійно визначають вагомість для себе кожного пункту переліку за 10-бальною шкалою (10 балів – дуже важливий, 1 бал – майже не важливий).

Час на виконання завдання – до 10 хвилин.

➔ ***Порядок подання напрацьованих результатів.*** Після виконання вправи учасникам пропонується розповісти, за бажанням, про отримані результати підсумків за стовпчиками, порівняти їх та виділити з кожного переліку найбільш важливі для себе пункти (тобто ті, за якими набрана максимальна кількість балів).

Ведучий наголошує, що дане завдання не є об'єктивним тестом, а лише можливістю краще зрозуміти власні мотиви. Його результати можуть бути використані для дуже приблизної оцінки того,

наскільки людині підходить самозайнятість. Якщо сума балів за переліком переваг найманої праці істотно переважає, у людини, скоріше за все, відсутня мотивація до самозайнятості і навпаки.

Час на подання напрацьованих результатів і дискусію – до 10 хвилин.

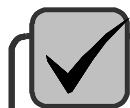


Підведення підсумків виконання вправи. Ведучий зазначає, що самозайнятість є вельми доцільним способом забезпечення трудової зайнятості молодих людей з інвалідністю і учасники мають серйозно розглянути цю можливість.

Навіть якщо для людини наймана праця має переваги, їх можна спробувати врахувати при організації власної справи. Самозайнятість дозволяє організувати трудову діяльність у різних формах, на різних умовах щодо часу та темпу праці, ризикованості тощо. Це дає можливість врахування найбільш значущих для людини факторів зайнятості. Наприклад, для людини може бути важливим соціальний захист, який дає наймана праця (пенсійний стаж тощо). Отже, їй потрібно організувати самозайнятість таким чином, щоб спрямовувати частину доходів на свій соціальний захист (робити заощадження, відраховувати кошти до пенсійного фонду тощо).

Ведучий розповідає про можливості та програми центру зайнятості, інших структур у підтримці підприємницьких ініціатив молодих людей з інвалідністю.

Якщо експерт є самозайнятим, ведучий запрошує його стисло розповісти про власний досвід. Якщо експерт представляє громадську організацію, ведучий пропонує йому розповісти про можливості цієї організації у сприянні молодим людям з інвалідністю організувати власну справу.



Підведення підсумків заняття

Ведучий робить наголос на тому, що семінар дав матеріал для роздумів щодо визначення молодими людьми з інвалідністю шляхів забезпечення власної трудової зайнятості.

Ведучий закликає учасників поступово вчиняти дії у напрямі працевлаштування або започаткування власної справи та звертатися до центру зайнятості по допомогу.

Додаток 3.
Карта оцінки факторів праці, що є істотними для клієнта[1]

____ ПК №____________

Фактор (істотні – підкреслити)	Докладний опис істотних умов праці за обраним фактором і шляхів адаптації до них
Санітарно-гігієнічні чинники:	
– робота на відкритому повітрі, у приміщенні, в умовах побутового мікроклімату; – повітря: температура, вологість, швидкість руху, кондиціонування; – освітлення, шум; – шкідливі умови праці: наявність алергенів, промислового пилу, токсичних речовин, речовин подразнюючої дії, іонізуючої радіації, джерел інфрачервоного випромінювання, електромагнітного поля, вібрації; – інше	
Допустиме фізичне навантаження:	
– гранична разова вага вантажу, що піднімається; – фізичне навантаження протягом робочої зміни; – число рухів за годину; – інше.	
Допустиме інтелектуальне навантаження:	
– складність інтелектуальних завдань; – ступінь навантаження	
Допустима ступінь нервово-психологічного напруження:	
– складність дій, дефіцит часу, відповідальність та емоційне навантаження, прийняття рішень в умовах обмеженого часу тощо; – виконання простих або складних дій за індивідуально складеним планом; – інше.	
Час роботи та відпочинку:	
– тривалість робочого дня, робота у нічні зміни, у декілька змін; – вимоги до нормованості робочого дня, часу роботи; – задана ритмічність трудового процесу (зокрема, робота на конвейєрі); – необхідність перерв на харчування, лікувальні процедури, прийом ліків тощо; – ділові поїздки протягом робочого дня, відрядження; – інше	

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

Специфічні та небезпечні умови праці:	
– робота на висоті; – обслуговування механізмів, що рухаються; – робота серед потенційних джерел підвищеного травматизму; – інше	
Робоча поза:	
– вільна, вимушена, постійна, зручне положення корпусу та кінцівок; – праця пов'язана з тривалим стоянням, ходьбою; – допустимий нахил корпусу: кут, частота; – різкі повороти, нахили голови; – інше	
Психофізіологічні чинники:	
– точність координації рухів; – увага: тривале зосередження, швидке переключення; – напруження зору, слуху, зорове, слухове навантаження; – тривалість мовного та дихального навантаження; – інше	
Форма організації праці:	
– індивідуальна, робота в колективі (без обмежень або із сприятливим психологічним кліматом), надомна робота; – інше	
Транспортна доступність:	
– транспортна доступність місця роботи: зручність, тривалість поїздок на роботу і з роботи; – переміщення у виробничому середовищі; – інше	
Інше:	

ДОДАТОК 4.
ПАМ'ЯТКА: ЯК УСПІШНО АДАПТУВАТИСЯ НА НОВОМУ РОБОЧОМУ МІСЦІ[1]

Навряд чи знайдеться людина, для якої ситуація переходу на нову роботу була б абсолютно буденною та нехвилюючою. Перші дні на новій роботі – найбільш складні. Приймаючи у свій колектив нову людину, колеги та керівництво будуть оцінювати Вас за такими якостями:

- продуктивність та якість роботи;
- самостійність, ініціативність (наскільки цього вимагають посадові обов'язки);
- ставлення до службових обов'язків, іміджу підприємства;
- зручність, приємність у спілкуванні;
- особиста відповідальність.

Адаптація на робочому місці відбувається у двох напрямах.

І. Належний рівень виконання професійних обов'язків

Період адаптації, пристосування до робочого місця є неминучим етапом у становленні працівника. На цьому етапі працівник лише вчиться виконувати свої посадові обов'язки на належному рівні. Щоб пройти цей етап якомога ефективніше, потрібно діяти таким чином.

- Детально вивчите свої службові обов'язки.
- Проявіть зацікавленість у роботі, готовність до виконання як легких, так і складних завдань.
- Не бійтеся запитувати. Навіть маючи достатній досвід роботи, Вам все одно доведеться засвоювати заново деякі виробничі аспекти (форми документів, телефони, корпоративну культуру тощо). Без допомоги колег Вам не обійтися. Але намагайтеся не питати двічі одне й те ж саме – засвоюйте швидко!
- На цьому етапі помилки є неминучими. Вмійте сприймати критику та навчайтеся на власних помилках. Уникайте критики на адресу колег, поки Ви не вникли в усі особливості роботи.
- Намагайтеся бути зайнятим протягом всього робочого дня.
- Створюйте собі імідж сумлінного працівника. Ні в якому разі займаєтеся сторонніми справами у робочий час (особисті телефонні дзвінки, комп'ютерні ігри та Інтернет, читання, часті "перекури" тощо).
- Проявляйте ентузіазм. Завжди намагайтеся досягти високих стандартів у роботі.
- Будьте чесними.
- Покажіть, що дбаєте про устаткування, економите матеріали та кошти підприємства.
- Поступово облаштуйте своє робоче середовище таким чином, щоб воно було зручним, комфортним та нешкідливим для Вас.
- Дізнайтеся основні правила безпеки та суворо їх виконуйте.
- Не допускайте прогулів, запізнень та передчасних уходів з роботи без поважних причин.
- Намагайтеся зробити так, щоб керівництво завжди бачило Вас лише працюючим. Подбайте про створення власного іміджу.

ІІ. Входження до трудового колективу

Вам доведеться увійти у вже сформований колектив. Це необхідно зробити якомога делікатніше. Скоріше за все, колектив буде налаштований до Вас доброзичливо і важливо не зруйнувати це ставлення. Для цього:

- Більше слухайте, менше говоріть. В перші дні Ви – спостерігач. Намагайтеся якомога більше довідатися про субординацію співробітників та їхні обов'язки, корпоративну культуру тощо.

---

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

- Якомога швидше вивчить імена тих співробітників, з якими Вам доведеться спілкуватися. Намагайтеся звертатися до співробітників по іменах (іменах та по-батькові, якщо це прийнято у корпоративній культурі підприємства) і лише на "Ви". Перехід на "ти" можливий лише після того, як Вам це запропонують.
- Частіше посміхайтеся, будьте привітливі та уважні.
- Будьте доброзичливі. Ваші нові колеги вже виробили манеру поведінки та стосунків між собою, намагайтеся її не порушувати.
- Будьте дипломатом. Тримайте нейтралітет у відношеннях із співробітниками. Рівні відношення в колективі, без явного віддання переваг, убезпечать Вас від конфліктів.
- Дайте собі час оцінити ситуацію в колективі та людей самостійно, не приймайте відразу чужі оцінки, які можуть бути необ'єктивні.
- Зверніть увагу на те, як виглядають, одягаються Ваші колеги. Бажано не виділятися серед них зовнішнім виглядом.
- Запитуйте Ваших колег про те, чого самі не знаєте та не вмієте. Людям приємно, коли до них звертаються за допомогою. Проте не акцентуйте увагу на тому, що у Вас немає потрібної кваліфікації.
- Якщо в чомусь Ви розбираєтеся краще, ніж Ваші колеги, не підкреслюйте це, особливо перед керівництвом.
- Гумор використовуйте помірковано, намагайтеся, щоб Ваші жарти нікого не образили.
- Будьте доброзичливими та коректними.
- Не порушуйте "чужої території" (не зазіхайте на чужий робочий простір, швидко повертайте чужі інструменти та устаткування, не намагайтеся перебрати на себе посадові обов'язки інших тощо).
- Якщо у Вас є кар'єрні амбіції, не проявляйте їх у перші місяці на новому робочому місці.

Візьміть до уваги "портрет ідеального співробітника":

- вміє працювати в команді та самостійно;
- уважно слухає та виконує інструкції;
- уточнює те, чого не зрозумів, а не виконує доручення мовчки, проте з помилками;
- своєчасно приходить на роботу та в строк виконує виробничі завдання;
- має відповідні одяг, зачіску тощо;
- уважний, дружелюбний, чесний;
- вміє сприймати критику та навчатися;
- ініціативний у роботі;
- завжди зайнятий ділом;
- любить працю;
- відданий підприємству;
- гнучкий;
- націлений на високі досягнення у роботі;
- знає основні правила безпеки та слідкує за здоров'ям.

В разі виникнення будь-яких проблем після працевлаштування, Ви можете звернутися за допомогою до спеціаліста центру зайнятості ___________________________ ____ за телефоном _____________________________ __________________________________. В разі необхідності Ви можете бути спрямовані до юриста центру зайнятості на консультацію з трудового законодавства.

За психологічною підтримкою Ви можете звернутися до ("телефону довіри", гарячої консультаційної лінії громадської організації тощо) _______________________________ ____

Додаток 5.
Карта заходів спеціаліста з працевлаштування із сприяння адаптації клієнта на робочому місці та його підтримки після працевлаштування[1]

____ ПК №__________

(ПІБ клієнта)

Захід	Доцільність	Відмітка про проведення, дата	Примітки
Заходи перед початком клієнтом трудової діяльності			
1. Бесіда щодо проблем, які можуть виникнути після початку трудової діяльності, необхідності та способів підготовки до них. Надання пам'ятки щодо успішної адаптації на робочому місці	☐ ☐	☐ ☐	
2. Направлення на психологічний тренінг (індивідуальну консультацію психолога) щодо особливостей адаптації на робочому місці	☐	☐	
3. Обговорення доцільності психолого-консультаційного супроводу у перші місяці трудової діяльності (психологом сторонньої установи)	☐	☐	
4. Обговорення з роботодавцем заходів щодо адаптації робочого місця й виробничих процесів до особливих потреб працівника	☐	☐	
5. Організація клієнту зустрічі із працюючими людьми з інвалідністю схожої нозології, представниками громадських організацій	☐	☐	
6. Спрямування клієнта до юриста ЦЗ для проведення бесіди щодо трудових прав та пільг, захисту від звільнення тощо	☐	☐	
7. Вивчення (із виїздом спеціаліста на місце) особливостей середовища, у якому клієнт буде працювати	☐	☐	
8. Інформування роботодавця про доцільність звернення за консультацією до спеціаліста в разі виникнення проблем з адаптацією до виробничого середовища, які він не зможе вирішити самостійно	☐	☐	

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

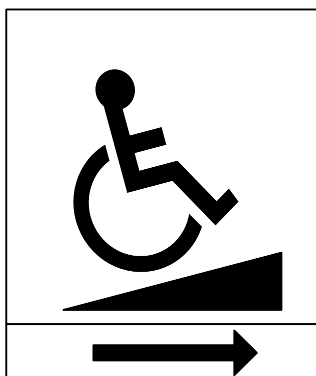
9. Інформування спеціалістом ЦЗ профспілкового комітету підприємства про працевлаштування людини з інвалідністю та про необхідність її підтримки в адаптаційний період	☐	☐	
10. Інформування спеціалістом ЦЗ майбутнього керівника клієнта про особливі потреби даного працівника	☐	☐	
11. Інформування трудового колективу про особливі потреби даного працівника, необхідність толерантного ставлення, особливості спілкування тощо	☐	☐	
12. Інформування керівника підприємства, кадрової служби підприємства щодо особливостей функціонування на підприємстві людини з інвалідністю	☐	☐	
	☐	☐	
	☐	☐	
Після початку клієнтом трудової діяльності			
1. Телефонні дзвінки клієнту: у день виходу на роботу ____________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________	☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
2. Телефонні дзвінки роботодавцю (керівнику): (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________	☐	☐ ☐ ☐ ☐	
3. Моніторинг працевлаштування (кожні 3 міс.): (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________ (запланована дата)_________________	☐	☐ ☐ ☐ ☐	

Додаток 6. Інформаційні піктограми для позначення місць, пристосованих для людей з інвалідністю[1]

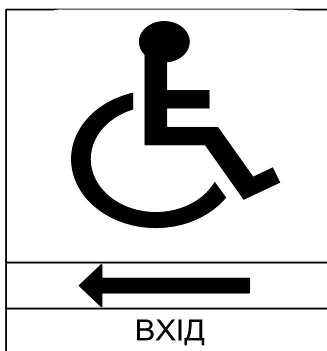
Позначення місць пристосованих для людей з інвалідністю



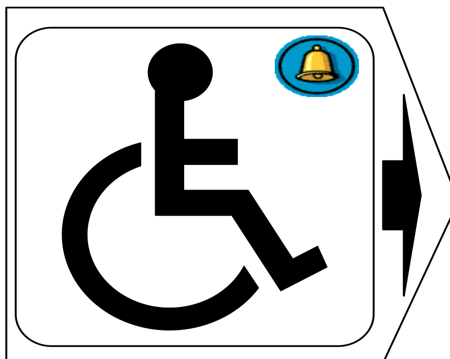
Про місце розташування пандуса



Про місце розташування альтернативного входу



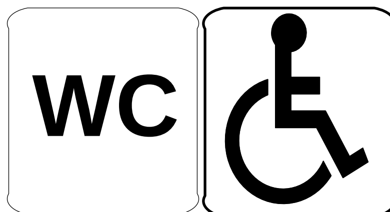
Кнопка виклику персоналу



[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

Місце розташування туалетів, доступних для людей на візках

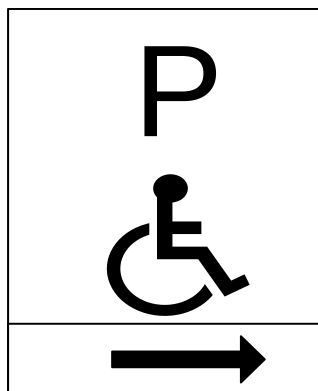




Місце розташування таксофонів, доступних для людей на візках



Місце розташування стоянки для автомобілів людей з інвалідністю



Додаток 7.
Сценарій семінарського заняття з роботодавцями за темою: "Сприяння сталої зайнятості молодих людей з інвалідністю та забезпечення гідної оплати їхньої праці"[1]



Загальні положення

Тривалість заняття: *1–1,5 години*[2].

Технічне забезпечення: фліп-чарт або шкільна дошка, фломастери, буклети, розраховані на роботодавців. На початку семінару учасникам роздають брошури та буклети, що розкривають різні аспекти працевлаштування молодих людей з інвалідністю, витяги із законодавчих актів щодо участі підприємств у забезпеченні гідної праці людей з інвалідністю.

Завдання заняття:

- обґрунтування переваг роботодавців і соціальної значущості прийому на роботу молодих людей з інвалідністю;
- подолання негативного ставлення певних роботодавців до прийому на роботу молодих людей з інвалідністю;
- ознайомлення роботодавців із нормативно-правовою базою, що регламентує працю людей з інвалідністю;
- ознайомлення роботодавців зі змістом послуг центрів зайнятості, спрямованих на працевлаштування людей з інвалідністю, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, задоволення потреб підприємств у кадрах;
- обмін позитивним досвідом прийому на роботу та організації праці осіб з інвалідністю, в тому числі молодих людей;
- ознайомлення роботодавців з оперативною інформацією щодо незайнятої молоді з інвалідністю, яка шукає роботу.

Форма проведення семінару. Семінар має проводитися у формі ***інтерактивного заняття***. Ведучий має сприяти активній участі кожного учасника в обговоренні запропонованих тем (проблем), обміні думками і позитивним досвідом працевлаштування людей з інвалідністю. Ведучий спрямовує хід обговорення тем (проблем), спостерігає за

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

[2] Тривалість може змінюватися залежно від компетентності учасників у запропонованих темах, їх активності під час семінару.

регламентом роботи, формулює підсумки. У разі виходу розмови за межі теми (проблеми) він повертає обговорення у тематичне русло.

В роботі семінару від центру зайнятості мають брати участь спеціалісти, які розуміються на проблемах молодих людей з інвалідністю. Оскільки в процесі роботи семінару виникає багато правових питань, доцільно, щоб в його роботі також взяв участь юрист центру зайнятості (якщо така посада передбачена штатним розкладом даного центру зайнятості).



На допомогу ведучому

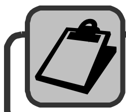
Нижче пропонуються теми (проблеми), які мають першочергове значення для розуміння важливості сприяння молоді з інвалідністю у працевлаштуванні на гідну роботу, опанування формами і методами цієї діяльності, включаючи її правові, економічні, організаційні аспекти. Але організатори семінару самостійно вирішують які конкретно теми (проблеми) слід розглянути на семінарі, які з них мають більшу актуальність у конкретному регіоні, місті, районі. Кожну тему (проблему) доцільно обговорювати за **такою схемою:**

1. Вступ: привітання, знайомство, формулювання ведучим теми (проблеми) семінару, його мети.
2. Надання ведучим інформації з теми (проблеми).
3. Обговорення теми (проблеми). Бажано, щоб це не було абстрактною розмовою, а відбувся обмін досвідом роботи по створенню робочих місць для людей з інвалідністю, забезпеченню умов для їх продуктивної і гідної праці, обмін думками щодо шляхів розв'язання цих проблем.
4. Підведення підсумків і формулювання ведучим висновків з обговорення.

В разі необхідності з метою концентрації уваги учасників на важливих аспектах тієї чи іншої теми (проблеми) ведучий записує на фліп-чарті або шкільній дошці певні тези, стислі відповіді або іншу важливу інформацію, яка може стати в нагоді в ході дискусії або при підведенні її підсумків.

Теми (проблеми) для обговорення:

1. ***Законодавство України про обов'язки державних органів і підприємств щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, створення умов для їх гідної праці.***
2. ***Переваги, що отримує роботодавець при прийомі на роботу молодої людини з інвалідністю.***
3. ***Основні проблеми і перешкоди, що можуть виникнути при прийомі на роботу молодих людей з інвалідністю та шляхи їх подолання.***
4. ***Партнери роботодавців при прийомі на роботу молоді з інвалідністю і створенні умов для її гідної праці.***
5. ***Потреби, які задовольняє молода людина з інвалідністю завдяки трудовій зайнятості.***



Тези виступу ведучого

Ефективність праці молодих людей з інвалідністю значною мірою залежить від участі підприємств, установ, організацій у виконанні норм і вимог чинного законодавства, а також рівня відповідальності суспільства, державних органів і роботодавців за створення сприятливих умов для інтеграції молодих людей у суспільство. Тому центр зайнятості як важливу умову успішного працевлаштування людей з інвалідністю розглядає співпрацю з роботодавцями, обговорення шляхів створення умов для реалізації їхнього трудового потенціалу, розкриття їх здібностей і талантів, забезпечення гідної оплати праці.

Як зауважує Наталя Курило, яка майже вісім років працює з молодими людьми з інвалідністю в громадській організації "Зелений хрест" (м. Львів), робота серед роботодавців, спрямована на подолання у них стереотипів щодо прийому на роботу людей з інвалідністю, є на даний час "неораною нивою". Тому для усунення цих стереотипів має велике значення спільна діяльність центрів зайнятості і громадських організацій інвалідів по проведенню ярмарок вакансій і організації зустрічей молодих людей з інвалідністю із роботодавцями. Лише під час спілкування можна зруйнувати стереотипи, переконати роботодавців у необхідності працевлаштування молодої людини.

Ведучий акцентує увагу учасників на завданні суспільства, держави, роботодавців, державної служби зайнятості щодо сприяння

зайнятості людей з інвалідністю, особливо молодим, які є однією із найуразливіших категорій громадян. Закликає учасників усвідомити, що інтеграція людей з інвалідністю в суспільство залежить перш за все від розуміння керівництвом підприємства важливості залучення до продуктивної зайнятості молодих людей з інвалідністю, відповідальності за їх долю.

Ведучий наголошує на тому, що жодна робота не потребує від людини всіх її здібностей. У кожній людини з інвалідністю є певні здібності, які вона може використовувати на роботі, якщо ця робота відповідає її бажанню, нахилам і можливостям. На більшості підприємств існують робочі місця, на яких можуть працювати певні молоді люди з інвалідністю, їх інвалідність часто не заважає виконувати звичайні виробничі операції. Зрозуміло, що у якийсь конкретний момент для працевлаштування конкретної особи з інвалідністю така вакансія може бути відсутня, або, навпаки, на якесь конкретне вакантне робоче місце у даний момент претендента не можна підібрати. Отже, процес підбору для особи з інвалідністю відповідного робочого місця, як і працівника з інвалідністю на конкретну вакансію може тривати досить довго. З метою прискорення цього процесу центри зайнятості ведуть облік робочих місць, на які можуть бути працевлаштовані громадяни з інвалідністю, і реєстр шукачів роботи з інвалідністю за певною формою із зазначенням даних, що будуть в нагоді для підбору їм роботи.

Тема 1.



Законодавство України про обов'язки підприємств і державних органів щодо сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, створення умов для їх гідної праці



Тези виступу ведучого

Для кращого висвітлення теми спеціаліст запрошує до участі в занятті юриста центру зайнятості (або людину з юридичною освітою), який стисло розкриває зміст основних законодавчих актів, що регламентують порядок прийому на роботу людей з інвалідністю, забезпечення умов для їхньої праці, створення спеціальних робочих місць тощо. Перш

за все увага звертається на основні положення актуальних законодавчих актів, зокрема таких[1]:

1. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.1991 р. №875–XII.
2. Закон України "Про реабілітацію інвалідів в Україні" від 6 жовтня 2005 року №2961-IV.
3. Указ Президента України "Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів від 27 грудня 2005 року №1845/2005.
4. Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836.
5. Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних. Затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 №1.
6. З метою кращого сприйняття учасниками семінару навчального матеріалу доцільно роздати їм витяги з цих та інших нормативно-правових актів.

В процесі заняття акцент треба зробити на необхідності виконання всіма підприємствами законодавчо встановленого нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю та санкціях за його невиконання. Спеціаліст центру зайнятості має розкрити зміст понять "робоче місце інваліда", "спеціалізоване робоче місце інваліда", "умови і порядок отримання відповідної дотації". Повідомляє про звітність підприємств перед відділенням Фонду соціального захисту інвалідів та центрами зайнятості, її зміст і періодичність, штрафні санкції, що накладаються на підприємства за порушення вимог відповідного законодавства.

[1] Звичайно, що законодавство може змінитися і перелічені нормативні акти втратять чинність. В такому разі мають розглядатися новітні закони і підзаконні акти.



Тема 2.

Переваги, що отримує роботодавець при прийомі на роботу молодої людини з інвалідністю



Тези виступу ведучого

Українське суспільство, роботодавці, державні органи мають виходити із тієї передумови, що кожна людина, в тому числі з інвалідністю, має набір професійних здібностей і якостей. Але жодна робота не потребує від людини застосування всіх її здібностей і якостей. Це повною мірою відноситься і до молодих людей з інвалідністю.

Отже, спеціаліст центру зайнятості наводить аргументи і реальні історії, що підтверджують тезу про те, що особи із інвалідністю можуть бути хорошими працівниками**.** Значна частка людей з інвалідністю може виконувати роботу на тому ж рівні, що й інші працівники, виконувати такі ж самі виробничі операції. До того ж, працівники з інвалідністю мають певні переваги.

По-перше, значна частка з них відрізняється дисциплінованістю, надійністю і відданістю підприємству, не схильна до частої зміни місця роботи.

По-друге, при прийомі на роботу молодих людей з інвалідністю підприємство не сплачує штраф за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, який має сплатити в разі неприйняття осіб з інвалідністю на роботу.

По-третє, при прийомі на роботу осіб з інвалідністю підприємство економить на внесках в Пенсійний фонд.

По-четверте, при виконанні певних умов воно має право на отримання дотації на створення спеціального робочого місця із залученням коштів із ФСЗІ.

По-п'яте, прийом на роботу людей з інвалідністю сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства, його власників та керівників, що може з часом принести також економічну вигоду (розширення попиту на продукцію, яку вони випускають, отримання державного замовлення тощо), формує в суспільстві риси соціально відповідального бізнесу.

Нарешті, ведучий семінару наголошує на тому, що гуманніше прийняти на роботу молоду людину з інвалідністю, надати йому можливість реалізувати свої здібності, ніж сплачувати штрафи.

Тема 3.



Основні проблеми і перешкоди, що можуть виникнути при прийомі на роботу молодих людей з інвалідністю та шляхи їх подолання



Тези виступу ведучого

Необхідно привернути увагу роботодавців до того, що вони мають позбавитися стереотипів, сприймати особу з інвалідністю не як "працівника-проблему", а як співробітника з обмеженням певної функції, який при цьому зберігає всі інші здібності і до того ж має певні переваги. Налаштувати роботодавців на те, щоб вони при спілкуванні з людьми з інвалідністю робили акцент не на медичних аспектах їхнього захворювання, а на аналізі конкретних виробничих функцій, при виконанні яких майбутній співробітник може мати ускладнення, та способах їх компенсації або ліквідації. Роботодавець або майбутній безпосередній керівник особи має уважно проаналізувати інформацію, що міститься в ІПР, медичних документах, наданих МСЕК, щоб чітко зрозуміти особливості інвалідизуючого захворювання молодої людини, ті виробничі функції, які вона не в змозі виконувати.

Роботодавець має враховувати те, що для молодої людини з інвалідністю важливі такі характеристики майбутньої роботи, які зазвичай інші працівники при прийомі на роботу не обговорюють. Зокрема, йдеться про побутові умови (наявність медпункту, туалету тощо), можливість зробити додаткову невелику перерву (наприклад, для прийому ліків), силу шуму і рівень забруднення повітря у робочому приміщенні, ширину дверних прийомів тощо. Якщо заздалегідь не обговорити ці особливості робочого середовища, умови, режим праці і відпочинку, це може призвести до зайвих проблем після того, як особа приступить до роботи.

У певних випадках методом подолання перешкод для ефективної праці людей з інвалідністю є перерозподіл роботодавцем функціональ-

них обов'язків серед працівників так, щоб молода людина з інвалідністю виконувала виробничі функції, які не заважає виконувати її захворювання. Але досить часто прийняти на роботу молоду особу з інвалідністю можна лише за умови істотного переобладнання робочого місця з отриманням відповідної дотації або пристосуванні робочого місця за рахунок власних коштів роботодавця. Роботодавець в разі необхідності може отримати консультацію з цього приводу у спеціалістів центру зайнятості, лікарів МСЕК, громадських організацій людей з інвалідністю, знайти необхідні матеріали у спеціальній літературі з професійної реабілітації людей з інвалідністю тощо.

Тема 4.



Партнери роботодавців при прийомі на роботу молоді з інвалідністю і створенні умов для її гідної праці



Тези виступу ведучого

Процес забезпечення молодих людей з інвалідністю гідною працею не починається і не закінчується прийомом на роботу. Тому роботодавець має налагодити тісну співпрацю з центром зайнятості. Після ознайомлення із ІПП молодої людини він може внести корективи, спрямовані на підвищення її конкурентоспроможності, наприклад, шляхом професійного навчання. Доцільно налагодити зв'язок із навчальним закладом, де буде навчатися майбутній працівник, поспілкуватися із спеціалістом, який проводив профконсультацію. Все це допоможе правильно визначити коло професійних обов'язків особи, організувати їй робоче місце, отже, ефективному використанню здібностей особи.

Після прийняття молодої людини на роботу роботодавцю доцільно підтримувати контакти із громадськими організаціями, що опікуються проблемами людей з інвалідністю, а також профспілковим активом підприємства, цеха, ділянки, де працюватиме особа з інвалідністю. Це допоможе краще організувати процес адаптації працівника, його входження в трудовий колектив. Спеціаліст центру зайнятості має ознайомити учасників семінару з інформацією про державні органи та

основні партнерські організації, що опікуються людьми з інвалідністю регіону, міста, селища. Серед них є чисельні громадські організації (загальнодержавні та місцеві), благодійні фонди, об'єднання лікарів тощо (див. додаток 8).

Тема 5.



Потреби, які задовольняє молода людина з інвалідністю завдяки трудовій зайнятості



Тези виступу ведучого

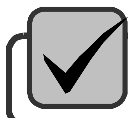
Ведучий спрямовує зміст обговорення проблеми так, щоб, зокрема, учасники дійшли висновку, що трудова зайнятість для молодих людей з інвалідністю є:

- засобом наповнення життя високим соціальним сенсом, почуттям своєї корисності;
- можливістю реалізувати свої здібності і таланти, підвищити соціальний статус;
- засобом отримання доходу, підвищення рівня добробуту;
- можливістю набути економічну незалежність.

Ведучий зазначає, що ці потреби в решті-решт співпадають з потребами кожного з нас, всього суспільства, зауважує, що робота до того ж надає змогу молодим людям з інвалідністю:

- спілкуватися з різними людьми, налагодити стосунки з оточенням, знайти друзів, зменшити відчуття самотності;
- набути адекватну самооцінку, впевненість у своїх силах, повагу і шану.

Праця людей з інвалідністю важлива не лише для них (як засіб покращення добробуту, набуття самоповаги та авторитету), а й для всього суспільства. В умовах демографічної кризи залучення до ринку праці додаткових працівників дозволяє підвищити обсяг суспільного виробництва, отримати додаткові кошти до бюджету та державних соціальних фондів.



Підведення підсумків заняття

Ведучий, використовуючи думки, які лунали в ході обговорення теми, акцентує увагу учасників на тому, що робота для молодих людей з інвалідністю є не тільки засобом досягнення певного рівня добробуту та економічної незалежності, а й набуття соціального досвіду, шани і поваги серед свого оточення, близьких людей і родичів, взагалі в суспільстві. Допомогти молодим людям з інвалідністю в реалізації їхніх здібностей і талантів, набутті зазначених та інших цінностей є важливим соціальним обов'язком кожної посадової особи, кожного роботодавця.

На останок спеціаліст центру зайнятості доводить до учасників семінару інформацію про молодь з інвалідністю, яка в даний час потребує допомоги в працевлаштуванні, їх професії (спеціальності), освіту, досвід роботи, рекомендації МСЕК щодо характеру майбутньої праці, її умов. Розкриває порядок взаємодії центру зайнятості з роботодавцями, погодження з ними кандидатур на працевлаштування, збору інформації про вільні робочі місця, на які можуть прийматися молоді люди з інвалідністю тощо. Пояснює, що центр зайнятості в разі необхідності може провести професійну діагностику претендента, щоб встановити його відповідність вимогам вакантного робочого місця, а також в разі необхідності направити його на професійне навчання.

Ведучий наводить декілька прикладів (історій), коли молоді люди з інвалідністю, що були працевлаштовані за допомогою центру зайнятості, працюють ефективно і значно покращили якість свого життя, робить узагальнення позитивного досвіду роботодавців.

Додаток 8. Організації, що опікуються людьми з інвалідністю[1]

Назва організації	Адреса
1. Союз організацій інвалідів України (СОІУ)	м.Київ, вул.Нижній Вал, 23-Д
2. Український фонд "Реабілітація інвалідів"	м.Київ, пр.Науки, 6.22, кв.37
3. Український національний фонд допомоги інвалідам Чорнобиля	м.Київ, вул.Січневого повстання, 3, кв.68, т. 290-54-40
4. Українське Товариство сліпих	м.Київ, узвіз Печерський, 3, т.224-11-27
5. Український Фонд соціальної реабілітації інвалідів та допомоги малозабезпеченим верствам населення "Віра"	м.Київ, вул.Голосіївська, 7, гот.'Театральний", к. 847
6. Українське товариство глухих	м.Київ, вул.Червоноармійська, 74, т. 220-56-73
7. Українське відділення міжнародного спортивного клубу інвалідів "Україна"	м.Київ, вул.Червоноармійська, 36 268-36-94
8. Всеукраїнська організація інвалідів війни та Збройних Сил	м.Київ, вул.Антоновича, 114
9. Інвалідна асоціація настільного тенісу України "Інвант Україна"	м.Київ, вул.Голосіївська, 10, кв.121
10. Федерація організацій інвалідів з дитинства та батьків дітей-інвалідів України	м.Харків, пл.Свободи, 5, 6 під'їзд, к. 15 т. 40-88-57
11. Всеукраїнська громадська організація інвалідів Чорнобиля "Припаять"	м.Київ, вул.Бальзака, 8-в, к.433
12. Українська спілка інвалідів (УСІ)	м.Київ,вул.А.Барбюса, 47
13. Український конгрес інвалідів	м.Київ, вул. Беретті, 18 т.515-77-41
14. Спілка шахтарів-інвалідів України	м.Донецьк, вул. Університетська, 58
15. Всеукраїнське об'єднання інвалідів Чорнобиля і війни "Відродження України"	м.Київ, вул. Ярославська, 39-в
16. Всеукраїнська конфедерація інвалідів	м.Київ, вул.Рейтарська, 19, к.6 т. 547-23-58
17. Фонд соціально-трудової реабілітації інвалідів	м.Харків, пл.Свободи, Держпром, 7-й під'їзд, к. 895
18. Всеукраїнська організація "Фонд підтримки непрацездатних інвалідів"	м.Харків, вул.Клочківська, 197-а, кв.188
19. Всеукраїнська громадська організація інвалідів "Взаємодопомога"	м.Київ, вул.Горького, 170/172 т. 452-67-83
20. Спортивна Федерація глухих України	м.Київ, вул.Глибоцька, 72

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

21.	Всеукраїнська громадська організація інвалідів "Допомога інвалідам Чорнобиля"	м.Київ, вул.Первомайського, 6, т. 530-35-22
22.	Українська Федерація спорту інвалідів з ураженням опорно-рухового апарату	м.Київ, вул.Еспланадна, 42
23.	Громадська організація жінок-інвалідів "Донна"	м.Київ, вул.В.Василевської, 11, кв.54
24.	Українська спортивна федерація інвалідів з вадами розумового і фізичного розвитку	м.Київ, вул.Серпова,20/6 т.444-14-56, 230-69-25
25.	Громадська організація інвалідів "Всеукраїнська Асоціація працездатних інвалідів "	м.Київ, вул. Ялтинська, 5-6
26.	Національний комітет спорту інвалідів України	м.Київ, вул.Еспланадна, 42
27.	Всеукраїнська громадська організація інвалідів з психічними розладами	м.Київ, вул.Фрунзе, 103-а
28.	Асоціація футболу інвалідів України	м.Київ, вул. Червоноармійська,55
29.	Громадська організація " Українська організація батьків дітей-інвалідів хворих на фенілкетонурію"	м.Київ, вул. Фучика,8, кв 211
30.	Всеукраїнська громадська організація "Федерація спортивних, бальних танців та художньої гімнастики на інвалідних візках"	м.Київ, вул.Червоноармійська, 29, к.51
31.	Всеукраїнське громадське соціально-політичне об'єднання "Національна Асамблея інвалідів України"	м.Київ, вул. Рейтарська, 8/5А
32.	Всеукраїнська громадська організація "Спеціальна Олімпіада України "	м.Київ,вул. Київ, вул. Прирічна, 27-є
33.	Всеукраїнська громадська організація онкоінвалідів "Спілка онкоінвалідів"	м.Київ, вул.Електриків, 26, корп.87
34.	Всеукраїнська громадська організація "Об'єднання інвалідів-хворих на хворобу Гоше"	м. Миколаїв, пр. Леніна, 71, кв. 64
35.	Всеукраїнська громадська організація "Союз інвалідів України"	м. Київ, вул. Велика Житомирська, 19-Б
36.	Всеукраїнська громадська організація "Федерація футболу інвалідів-ампутантів України"	м. Київ, вул. Червоноармійська, 55-а
37.	Всеукраїнська громадська організація "Спілка інвалідів-учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС"	Київська обл. м. Біла Церква, пл. Торгова, 2/1
38.	Всеукраїнська громадська організація студентів-інвалідів "Гаудеамус"	м.Київ, вул. Хорива, 1-г
39.	Всеукраїнська громадська організація онкоінвалідів "Разом проти раку"	м. Київ, Оболонський пр-т, 16, кв.112
40.	Всеукраїнська громадська організація "Коаліція захисту прав інвалідів та осіб із інтелектуальною недостатністю"	м.Київ, вул. Севастопольська, 17, кв.45
41.	Громадська організація "Товариство Зелений Хрест" (туризм для людей з інвалідністю)	Львів, пр. Чорновола 4/1, т. +38 032–244 56 07

ДОДАТОК 9. КОРИСНІ ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ[1]

Назва	Адреса
Державна служба зайнятості України	www.dcz.gov.ua
Інтернет-портал "ТРУД": робота в Україні	www.dcz.gov.ua
Благодійний фонд розвитку комп'ютерних технологій серед інвалідів "АІК"	www.aik.ua
ВГСПО "Національна Асамблея інвалідів України"	www.naiu.org.ua
Віртуальна освітня мережа в рамках проекту "Електронне навчання – подолання освітньої і соціальної ізоляції"	www.e-schola.org.ua
ВОІ "Союз організацій інвалідів України"	www.soiu.com.ua
Всеукраїнська громадська організація Наукове товариство інвалідів "Інститут соціальної політики"	www.isp.rehab.org.ua
Громадська організація інвалідів "Центр реабілітації "АРІС"	www.aris-kiev.org
Громадська організація "Товариство Зелений Хрест" (туризм для людей з інвалідністю)	www.gcs.org.ua
Інформаційне агентство – портал інвалідів	www.invak.info
Кіровоградська обласна організація інвалідів "Союз організацій інвалідів України"	www.kooin.narod.ru
Луганська обласна молодіжна громадська організація "Асоціація молодих інвалідів Східного Донбасу – Схід"	www.ami-cxid.org.ua
Міжнародний фонд "Відродження"	www.irf.kiev.ua
Національний комітет спорту інвалідів України	www.paralympic.naiu.org.ua
Одеське міське товариство інвалідів Всеукраїнської організації інвалідів "Союз організацій інвалідів України"	www.ogoin.odessa.net
Культурний центр Українського товариства глухих	www.kcutog.com.ua
Ресурсний центр "Гурт"	www.gurt.org.ua
Рівненське міське товариство інвалідів з порушенням опорно-рухового апарату	www.rtispora.h12.ru
Сайт знайомств для інвалідів	www.kontakts.kiev.ua
Сайт про фехтування на візках	www.fensing.at.ua
Сімферопольський міський ФАБ (РНАВ)–клуб	www.phab.smtp.ru
Спеціальна Олімпіада України	www.soukraine.com
Спілка громадських організацій інвалідів м. Київ	www.spilka.kiev.ua
Українське товариство глухих (УТОГ)	www.utog.com.ua
Українське товариство сліпих (УТОС)	www.blind.org.ua

[1] Електронна версія додатка знаходиться за адресою www.ipk.kiev.ua/forms.html.

Перелік основних нормативно-правових актів щодо забезпечення права на працю та сприяння трудовій зайнятості людей з інвалідністю

1. Конвенція Міжнародної організації праці про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів №159.
2. Рекомендація щодо перекваліфікації інвалідів №99.
3. Рекомендація щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів №168.
4. Рекомендація щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів №150 (параграф VII).
5. Європейська соціальна хартія (ст. 1, 10, 15).
6. Міжнародний стандарт "Соціальна відповідальність" (SA8000) (параграфи 5.1, 5.2).
7. Закон України "Про зайнятість населення" від 31 березня 1991 р. №665/97–ВР.
8. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2 березня 2000 р. №1533–III.
9. Кодекс законів про працю України. Закон від 10.12.1971 № 322-VIII.
10. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.1991 р. №875–XII.
11. Закон України "Про реабілітацію інвалідів в Україні" від 6 жовтня 2005 року №2961-IV.
12. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23.09.1999 №1105-XIV.
13. Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" від 5 жовтня 2000 року №2017-III.
14. Указ Президента України "Про заходи щодо створення сприятливих умов для забезпечення соціальної, медичної та трудової реабілітації інвалідів від 27 грудня 2005 року №1845/2005.
15. Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. №221.
16. Положення про медико-соціальну експертизу. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 лютого 1992 р. №83.
17. Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда. Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2007 р. №757.
18. Державна типова програма реабілітації інвалідів. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 р. №1686.

19. Порядок подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. №70.
20. Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, що надійшли до державного бюджету. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. №70.
21. Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів на створення спеціальних робочих місць для інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836.
22. Порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836.
23. Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних. Затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 №1.
24. Інструкція про встановлення груп інвалідності. Затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України 07.04.2004 №183.
25. Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання. Наказ МОЗ від 08.10.2007 №623.
26. Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України 13.02.2001 №53/59.
27. Типове положення про центр професійної реабілітації інвалідів. Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України 09.10.2006 №372.
28. Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Мінпраці щодо працевлаштування інвалідів. Затверджено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України 03.05.2007 №201.
29. Примірний договір про працевлаштування інваліда та надання дотації. Затверджено наказом Державного центру зайнятості, Фонду соціального захисту інвалідів від 19 листопада 2007 р. №91/109.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бабак О.В. Методичний посібник з організації професійного навчання за робітничими професіями та його соціально-психологічного супроводу в умовах центрів професійної реабілітації інвалідів / О.В. Бабак, Н.М. Маліновська, В.Й. Скаковська; за заг. ред. М.Л. Авраменка. – К. : Вид-во "Університет "Україна", 2006. – 112 с.
2. Бондарчук Л.В. Соціальна робота з людьми з особливими потребами: проблеми професійної самореалізації на ринку праці / Л.В. Бондарчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – С. 31–33.
3. Допомогти повірити у себе : інформ. довід. [для громадян з обмеженими фізичними можливостями та роботодавців, які використовують працю інвалідів]. – Миколаїв : Атол, 2008. – 136 с.
4. Дотримання прав на працю та зайнятість молоді з особливими потребами у Луганській та Львівській областях / [І.Л. Демченко, О.Г. Карагодіна, І.М. Терюханова, Ю.М. Галустян та ін.]. – К., 2009. – 100 с.
5. Кожен має право на працю: Партнерство задля покращення можливостей для зайнятості молоді з особливими потребами : довід. [для молоді з обмеженими фізичними можливостями] / уклад. Т.В. Баранцова, О.В. Сорока. – Луганськ : Світлиця, 2009. – 112 с.
6. Лукашевич М.П. Особливості соціалізації молоді з особливими потребами: пошук концептуальних підходів / М.П. Лукашевич, Л.В. Бондарчук // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2006. – № 2(14). – С. 25–30.
7. Маршавін Д.Ю., Маршавін Ю.М. Психодіагностичні методики для професійного консультування молоді: Навч. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ - ІПЕК, 2007. – 153 с.
8. Маршавін Ю.М. Сприяння працевлаштуванню молоді в Україні : навч. посіб. / Ю.М. Маршавін, Г.Л. Черепанова, Д.Ю. Маршавін. – К. : ІПК ДСЗУ ; ІПЕК, 2006. – 156 с.
9. Маршавін Ю.М. Шляхи вдосконалення технологічних засад працевлаштування осіб з особливими потребами. // Економіка та держава. – 2008. – № 5. С.88–90.
10. Михайлюк Н.А. Форми і методи навчання людей з обмеженими можливостями у Всеукраїнському центрі професійної реабілітації інвалідів / Н.А. Михайлюк // Актуальні проблеми професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів : тези доповідей. – К., 2003. – С. 98–101.
11. Петрос О.М. Особи з обмеженими фізичними, розумовими, психічними можливостями: конкурентоспроможність на ринку праці / О.М. Петрос, Н.М. Маліновська // Врегулювання проблемних питань та захисту прав

інвалідів у сфері праці / за заг. ред. В.М. Дьяченка, М.Л. Авраменка. – К. : Вид-во "Університет "Україна", 2007. – С. 25–42.

12. Практичні питання працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю / [А.Г. Шевцов, О.О. Волошинский, М.М. Хміль, О.П. Рісний] ; за наук. ред. А.Г. Шевцова. – Львів : 2009. – 140 с.

13. Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні. Питання та відповіді. – К. : Національна Асамблея інвалідів України, 2007.

14. Професійна реабілітація інвалідів : довід.-метод. посіб. / упоряд. А.В. Іпатов, О.В. Сергієні, Т.Г. Войтчак та ін. ; за ред. В.В. Марунича. – Дніпропетровськ : Пороги, 2005. – 227 с.

15. Профорієнтація молоді з інвалідністю : метод. матеріали до тренінгу. – К.: Вольф, 2009. – 148 с.

16. Сприяння особам з інвалідністю у пошуках зайнятості : посіб. [для тренерів – працівників служб зайнятості]. – К. : Мілленіум, 2004. – 156 с.

17. Таланчук П.М. Супровід навчання студентів з особливими потребами в інтегрованому освітньому середовищі / П.М. Таланчук, К.О. Кальченко, Г.Ф. Нікуліна. – К. : Соцінформ, 2004. – 128 с.

18. Терюханова І. Стимулювання роботодавців до працевлаштування інвалідів: зарубіжний досвід та вітчизняна практика / І. Терюханова, Н. Стульпінас, О. Терещук // Соціальний захист. – 2008. – № 11.

19. Холостова Е.И. Социальная работа с инвалидами : учеб. пособие / Е.И. Холостова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Дашков и К, 2009. – 240 с.

20. Шевцов А.Г. Сучасні проблеми освіти і професійної реабілітації людей з вадами здоров'я / А.Г. Шевцов. – К. : Соцінформ, 2004. – 200 с.

Навчальне видання

Автори
Юрій Миколайович Маршавін
Дмитро Юрійович Маршавін
Микола Володимирович Судаков
Людмила Володимирівна Бондарчук

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Навчальний посібник

За загальною редакцією *Ю.М. Маршавіна*

Оформлення, комп'ютерна верстка *Д. Маршавін*

Підп. до друку 04.02.2010 р. Формат 60×84/8.
Ум. друк. арк. 22,4.
Тираж 1500 прим. Зам. №. 430

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
03038, Київ–38, вул. Нововокзальна, 17, тел. (044) 536-14-85
www.ipk.kiev.ua